



深圳瑞捷

股票代码：300977

2023
**ENVIRONMENTAL
SOCIAL
AND GOVERNANCE
(ESG) REPORT**

2023年度
**环境、
社会及公司治理
(ESG) 报告**

RIDGE



扫描关注公众号

深圳瑞捷工程咨询股份有限公司(300977.SZ)

成为行业一流的第三方质量安全管理专业技术服务商

地址：深圳市龙岗区雅宝路1号星河WORLD大厦A座30、31楼

官网：www.szridge.com

电话：0755-2955 5131 客服：181 6570 3642 (小瑞)



目录

CONTENTS

04 第一章 关于本报告

06 第二章 管理层致辞

董事长致辞
总裁致辞

12 第三章 关于深圳瑞捷

第一节 公司介绍
第二节 发展历程
第三节 企业荣誉及成就
第四节 认证管理体系

30 第四章 坚定品质初心 锚定永续发展

38 第五章 党建

第一节
全面加强党建工作 打造创新发展格局
第二节
积极开展各项活动 促进党群关系和谐

01 公司治理篇

48 第六章 强化公司治理 蓄力长远发展

第一节 完善治理架构
第二节 强化 ESG 治理
第三节 规范合规运营
第四节 诚信纳税 和谐成长

66 第七章 加强风险管理

第一节 风险管理体系
第二节 风险识别、分析与应对
第三节 应对气候风险

74 第八章 利益相关方与实质性议题

第一节 利益相关方沟通
第二节 实质性议题分析

80 第九章 商业道德

第一节 加强商业道德管理
第二节 廉洁荣誉
第三节 供应商反腐败风险管理
第四节 反腐举报管理

102 第十章 供应链管理

第一节 供应商全生命周期管理
第二节 打造可持续供应链
第三节 供应链廉洁管理
第四节 供应链风险管理

02 环境责任篇

114 第十一章 环境管理

第一节 环境管理架构
第二节 环境监控及预防
第三节 突发环境事件应急处理
第四节 环保宣传教育
第五节 废弃物管理

120 第十二章 能源管理与气候变化

第一节 能源管理
第二节 应对气候变化

126 第十三章 绿色运营

第一节 绿色建筑技术服务
第二节 绿色建筑保险风险减量服务
第三节 公共事业环保服务

03 社会责任篇

138 第十四章 平等、开放的人才雇佣体系

第一节 平等雇佣
第二节 雇佣程序
第三节 员工反歧视与多元化管理

144 第十五章 薪酬福利与员工关爱

第一节 薪酬管理
第二节 员工福利的多样化
第三节 心理疏导与文体活动
第四节 员工激励与考核

158 第十六章 培训发展与沟通

第一节 培训管理体系
第二节 职业发展支持
第三节 民主管理与沟通

166 第十七章 职业健康与安全生产

第一节 职业健康安全管理体系
第二节 职业危害防范
第三节 应急管理
第四节 职业健康安全培训

178 第十八章 产品质量与客户服务

第一节 质量保障
第二节 客户服务

192 第十九章 信息安全与隐私防护

第一节 信息安全保护体系
第二节 防范数据及隐私泄露

196 第二十章 研发创新

第一节 研发管理体系
第二节 国高领航，创新共赢
第三节 研发成果介绍
第三节 知识产权保护

208 第二十一章 积极履行社会责任

第一节 国家战略响应
第二节 履行公益责任

212 附录

ESG 关键绩效表
深圳证券交易所披露指标索引
GRI 披露指标索引

第一节 报告说明

本报告是深圳瑞捷工程咨询股份有限公司发布的首份环境、社会及公司治理（ESG）报告（暨公司社会责任报告）。本报告旨在客观、规范、透明和全面地披露深圳瑞捷工程咨询股份有限公司2023年在治理、经济、环境与社会领域的实践与绩效。利益相关方可通过本报告书了解公司在可持续发展方面的成效，共同落实ESG目标。本报告为年度报告。

第二节 报告边界及称谓说明

报告时间范围：本报告书数据收集期间为2023年1月1日至2023年12月31日。

报告组织范围：本报告中提供的政策及数据涵盖本公司及附属公司，报告范围与年报一致。为方便表述和阅读，“深圳瑞捷工程咨询股份有限公司”简称“深圳瑞捷”“本公司”“公司”或“我们”。此外，报告中的“国家”“政府”为中华人民共和国及其行政机构。本公司及主要附属公司简称如下：

公司名称	简称	与公司关系
深圳瑞捷工程咨询股份有限公司	深圳瑞捷	-
深圳瑞生工程研究院有限公司	瑞生工程	全资子公司
深圳捷安工程科技有限公司	捷安科技	控股子公司

若部分数据统计披露范畴与前述有异，已于所属章节单独注明。

第三节 报告编制依据

本报告依据《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》中对创业板上市公司环境和社会责任信息的披露要求，结合全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准》（GRI Standards）、中国社会科学院《中国企业社会责任报告编写指南》（CASS-CSR 4.0/ESG 5.0），并参考与回应了联合国可持续发展目标（SDGs）及气候相关财务信息披露工作组（TCFD）框架下的信息披露要求。

我们依据“准确性”“平衡性”“清晰性”“可比性”“完整性”“可持续发展背景”“时效性”“可验证性”八项原则编制本报告，以确保报告信息内容与呈现方式的质量。

第四节 信息来源

本报告所使用的信息、数据和案例，来自公司的统计报告、相关文档、内部沟通文件及公开资料。如无特别说明，本报告涉及财务数据均来自于深圳瑞捷工程咨询股份有限公司年度财务数据，其他数据来源为公司内部统计和汇总信息。

董事会对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。

第五节 编制流程

本报告以公司社会责任实践为基础，按照“ESG报告编制工作启动会议——组建并成立环境、社会及治理（ESG）工作小组——ESG工作小组牵头组织并进行工作分配——发布利益相关方问卷进行调研——确定公司实质性议题——制定报告编制方案并确立报告框架——收集报告素材——报告编制、内部研讨和修订——报告设计——管理层与董事会评审——报告发布并收集反馈意见”的流程进行。

第六节 审阅与批准

本报告经管理层确认，于2024年4月25日获董事会审批通过，董事会及全体董事保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

第七节 发布形式

本报告发布中文版，以印刷品和PDF电子版两种形式发布。欢迎登录深圳瑞捷工程咨询股份有限公司官方网站 www.szridge.com 或登录深圳证券交易所网站 www.szse.cn 或巨潮咨询 <http://www.cninfo.com.cn> 查阅和下载。

第八节 货币单位说明

如无特殊说明，本报告披露金额均以人民币元（CNY）计量。

第九节 联系方式

如您对本报告书有任何建议，欢迎通过以下联络方式与我们联系：

地址：深圳市龙岗区坂田街道雅宝路1号A栋31楼

电话：0755-89509995

信箱：ir@szridge.com

网站：<http://www.szridge.com>



第二章
管理层致辞



董事长致辞

“用心联接信任，成就品质生活”是我们对瑞捷使命的全新定义；向客户提供优质的产品和服务，成就全体员工和合作伙伴的共同发展，为所有人生活品质的改善贡献力量，努力打造成为一家受人尊敬的、有社会责任感的、行业一流的专业技术服务商的美好愿景，将引领每一位默默付出的瑞捷人不懈奋斗，健康成长。

很高兴向大家呈现我们的首份环境、社会及公司治理（ESG）报告，感谢您对公司的关注！深圳瑞捷的发展，离不开客户的长期信赖和对质量的追求、对安全的期待，也离不开每一位辛勤耕耘的瑞捷人的不忘初心与身体力行。13年前，深圳瑞捷在客户对房屋品质安全不断增长的需求中，应运而生；13年后的今天，随着国家发出新主张、行业提出新要求、客户产生新需求、业主萌生新意识……我们正身处一个充满变革与机遇的新时代。

中国拥有超过 600 亿平米的建筑市场，其规模放眼全世界都是独一无二的。随着中国经济的快速发展，房地产行业在过去几十年中取得长足进步的同时，也面临了粗放式快速增长所带来的一系列问题，诸如工程质量、资源利用效率、施工安全等方面的问题也在日益凸显。在我国开启全面建设社会主义现代化国家新征程，“质量强国建设”“高质量发展”等关键词成行业主基调的当下，市场对住房与基础设施的需求已从增量转变为增量与存量并重、数量与质量兼顾，如何“让人民群众住上更好的房子”成为了关系国计民生的重要问题。

站在全新战略起点上，行业发展方向的转变既是挑战，也是恰逢其会的机遇，各方对品质的要求与市场现状的矛盾中蕴含着深圳瑞捷开启新发展阶段的成长机会。历史的经验告诉我们，只有用更好的思想理念，更好的技术，更好的管理，全面多维的升级才能达到矛盾两方的统一调和。面向未来，在以客户为中心，以员工为根本的基础上，深圳瑞捷将积极拥抱新质生产力，借助智

能化（AI）与数字化手段，不断精进专业技术水平和服务能力，成为运作稳健、拥有充满活力和创新精神的企业，帮助客户实现价值，帮助员工获得非凡成就。

自深圳瑞捷成立以来，公司业务已经由单一的房屋住宅等工程的评估管理，逐步拓展到产业园、市政、水利水务等领域，在成就自我发展的同时，不断推动着中国建筑工程品质的稳步提升。作为一家主动求变、积极应变、敢于改变的企业，我们长期秉持着对所有利益相关方负责的 ESG 管理理念，重视公司的环境效益、社会责任和自身治理；藉此次发布 ESG 报告的机会，深圳瑞捷将以求真务实，精进向善的本心，完善并不断提升 ESG 治理水平，以成就客户的卓越需求、成就员工的品质生活、助力社会高质量发展为己任，实现质量强国建设与企业自身持续健康发展的“双向奔赴”。

“用心联接信任，成就品质生活”这是瑞捷的使命，也是我们终身奋斗的事业。我们致力于真诚的为客户创造价值，一如既往的坚持长期主义，做难而正确的事，将客户与产品、产品与服务、服务与人、人与平台联接在一起，坚守“诚实守信”的核心精神，与客户、员工、合作伙伴、投资人、股东构建广泛而深刻的信任基础，实现非凡的共赢，造福社会，成就客户，成就员工，成就伙伴，成就自己。

深圳瑞捷董事长

范文宏



总裁致辞

瑞捷诞生自中国国民经济蓬勃发展的伟大时代，对我而言，与瑞捷共同经历的不止是工作、是经历、是机会、是创业，更是我进入这个行业以来对初心的坚守，也是瑞捷所有同仁一致遵循的共识：“尊重、诚实、成长、担当”。今天的瑞捷在开创了国内细分行业的同时，已经成长为国内第三方评估细分领域持续领跑的头部企业。瑞捷今天的成就离不开对核心价值的坚守，我们是一家把价值观做成自身优势的公司。

回顾 2023 年，深圳瑞捷面对宏观环境和行业周期下行的挑战，深刻体会到了行业发展方向变化给公司带来的挑战。在“品质时代”来临的当下，行业底层逻辑由“有没有”转向了“好不好”，国家也对新基建、低碳节能目标提出了新的要求，催生出了行业发展的机会和方向。这一年，我们不断推动公司业务由单一过程评估向以工程管理、工程评估为主导的全过程、数据化服务转变，多维度助力不动产、基础设施建造与运维的质安水平的提升。

纵观工程评估服务业，深圳瑞捷无疑是具备细分行业的先发及品牌优势的，在工程评估、驻场管理等领域都积累了深厚的数据、经验。2023 年，我们积极参与制定了 3 项绿色建筑行业标准，发布了《2022 绿色发展报告》，率先迈出了探索行业绿色发展方向的一步；但我们巩固和打造新优势的基础、持续发展的强劲动力的来源，是我们强势的良正文化所引领、所提供的。

面对前所未有的环境变化，我们立足新的使命愿景，制定了三年的“1125”战略规划，坚持以客户为中心，聚焦“质量+安全”两大基础价值，并首次将“以员工为本”提高到战略层面。瑞捷是一家以人为本的公司，文化的传承离不开我们的新老员工，他们在实际行动上对于公司文化的建设、践行与弘扬为瑞捷赢得了社会、行业 and 客户的认可。

尊重、诚实

作为一家重视完善企业治理、注重履行社会责任、长期关注环境问题，秉持 ESG 管理理念的专业技术服务商，瑞捷高度重视与各利益相关方构建广泛而深刻的信任关系。我们尊重法律、尊重客户，尊重彼此，以廉洁自律、求真务实的态度，全身心地锚定客户价值，用事实和数据说话，助力工程品质持续提升，让安全更有保障。

廉洁自律的基因自瑞捷成立之初就已深入到每一位同仁的心里，是所有瑞捷人的底线、红线、生命线，也是瑞捷的核心竞争力，是公司客观公正的保障。瑞心廉行 13 年，

我们不断建章立制，身体力行，以廉洁文化引领公司廉洁策略体系的优化，确保一系列廉洁管控制度与“廉正联动”等机制的落地，让每一位瑞捷人“实实在在做事，清清白白做人”。我们定期发布的《在路上》《廉洁访谈录》等企业内刊时刻都在营造廉正清朗的工作环境，凝聚、强化着每一位瑞捷人的廉正意识。

成长、担当

没有人才，瑞捷就难以为继。我们作为公司管理者，有能力和义务发现、培养和引进人才，用人所长，为他们搭建成长与成就的平台；而对我们的员工，我们希望他们的聪明才智在瑞捷的平台上绽放的同时，实现个人能力认知的提升，走好自身的职业道路。事实上，瑞捷的干部主要来自内部选拔，目前在岗干部有九成以上是内部晋升而来的。2023 年，“瑞新计划”“瑞基计划”“瑞柱计划”“瑞栋计划”“领瑞计划”等人才培养项目参与人员超 400 名，为瑞捷培养了 47 名干部，其中 5 人进入了中层以上干部队伍。

作为企业方，对内让员工的健康安全有保障，对外承担更多的社会责任是我们应该欣然接受的担当。我们的爱心基金让公司内部形成了关爱互助的和谐关系，解决好公司内部的员工问题，也是在解决所有人的矛盾，“共建、共担、共享”的担当，是我们构建信任、携手共进、彼此成就的重要元素。

瑞捷作为第三方评估公司，本身就是创新的产物，反之，创新也是时代带给瑞捷的红利。未来，深圳瑞捷将重点聚焦标准化、信息化、规模化的形成，以创新的产品和服务满足并超越用户、客户的“两户”期望，将新时代的好房子带给社会。

深圳瑞捷总裁



第三章 关于深圳瑞捷

卓越之路 无界前行

第三方评估作为项目管理的重要环节，目前正处在一个快速发展和创新的阶段。随着科技的不断进步和评估方法的日益完善，第三方评估正逐渐变得更为科学、客观和高效。不仅能够为项目决策提供坚实的数据支持，助力识别潜在风险并优化资源配置，而且在推动项目可持续发展、提升各类行业质量和整体水平、保障投资效益以及增强社会信任度等方面发挥着不可替代的作用。

深圳瑞捷秉持求真务实，精进向善的本心，以“用心联接信任，成就品质生活”为使命，通过持续的积累与创新，构建广泛而深厚的信任基础，成就客户的卓越需求和员工的品质生活。公司聚焦“质量、安全”两大基础价值，立足第三方评估、项目管理及其他业务板块，助力客户提升质量、改善运营效率、推动绿色发展，降低安全风险，共建安全低碳的生态，助力社会高质量发展。

未来，公司将继续砥砺前行，勇担时代使命，以“品牌、服务、产品、数据、人才、文化”等六大优势，助力提升不动产与基础设施建造与运维的质量安全水平，成为行业一流的第三方质量安全管理专业技术服务商。

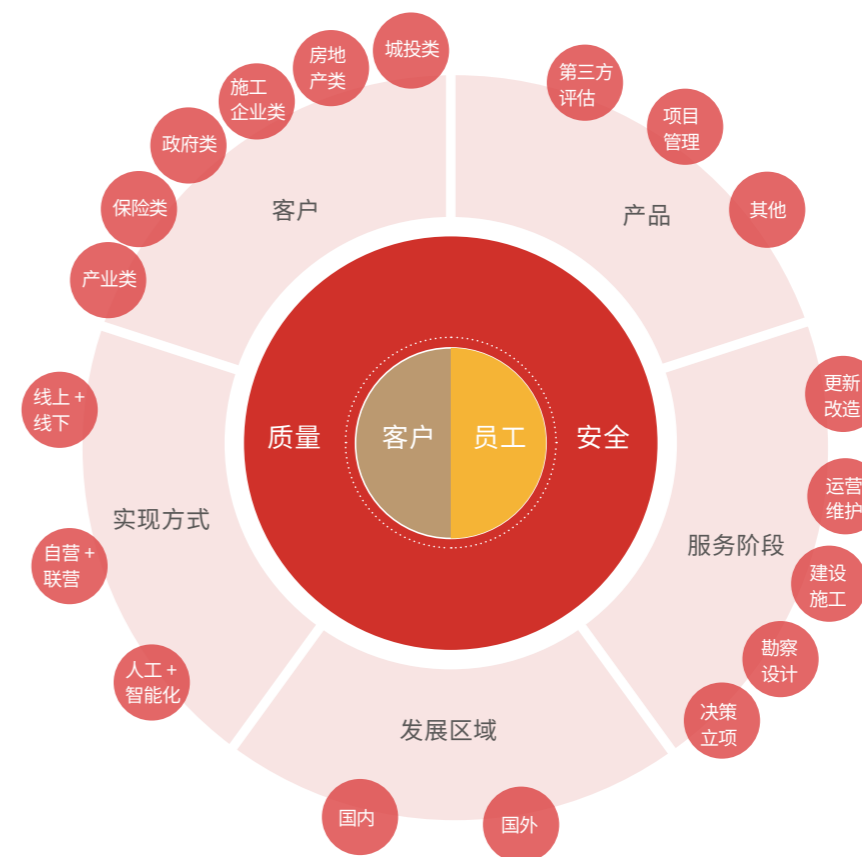
第一节 公司介绍

深圳瑞捷工程咨询股份有限公司（300977.SZ）成立于2010年，并于2021年在深交所创业板上市，是一家提供专业的第三方评估和项目管理服务的高新技术企业，聚焦于“质量+安全”两大基础价值，通过专业技术和数字化手段，助力客户提升质量，降低安全风险，推动客户运营管理水平 and 综合效益提升，实现高质量可持续发展。

经过十三年发展，现已形成第三方评估、项目管理与其他三大业务板块，主要面向产业类、保险类、政府类、施工企业类、房地产类、城投类等六类客户。目前公司拥有员工1576人，服务客户超700家，累计服务标段次超50万，沉淀积累数据量超1647万。

未来，深圳瑞捷将结合市场与客户需求，凝聚全员智慧，制定“1125”战略，以客户为中心，聚焦“质量+安全”两大基础价值，并将“以员工为本”的理念提高到战略层面，聚合合力、谋发展，助推规划期内达成目标，同时帮助客户成功。

■ 公司 1125 战略示意图



1 坚持以客户为中心（简称“1”），为客户创造非凡价值

2 打造两大核心价值（简称“2”），公司着力打造“质量、安全”两大客户基础价值，致力于为客户提升质量，降低安全风险

1 以员工为本（简称“1”），激活员工的热情与创造力，协助员工职业成长

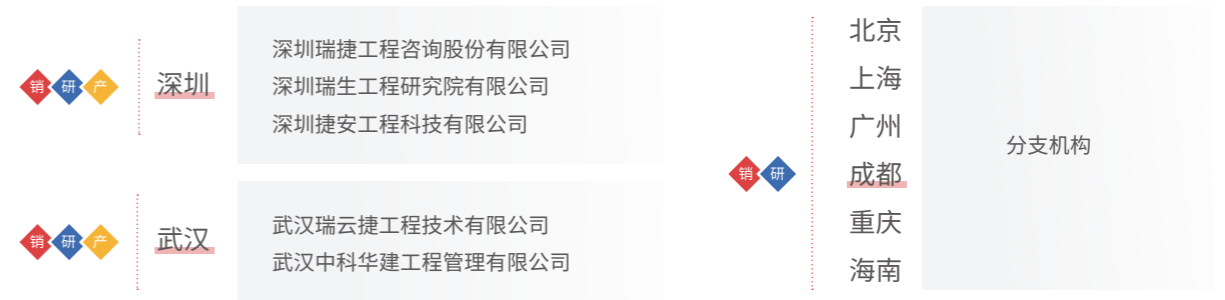
5 重点聚焦客户、产品、实现模式、发展区域和服务阶段等要素（简称“5”），实现公司业务延伸到产业链全生命周期打下坚实的基础

全国化布局

目前，公司拥有瑞生工程研究院、广东瑞诚、瑞云捷和捷安等9家子公司和5家分公司，在深圳以及武汉建立了产销研三位一体的基地，分支机构更是遍及北京、上海、广州、成都、重庆、海南，业务覆盖21个省级行政区。

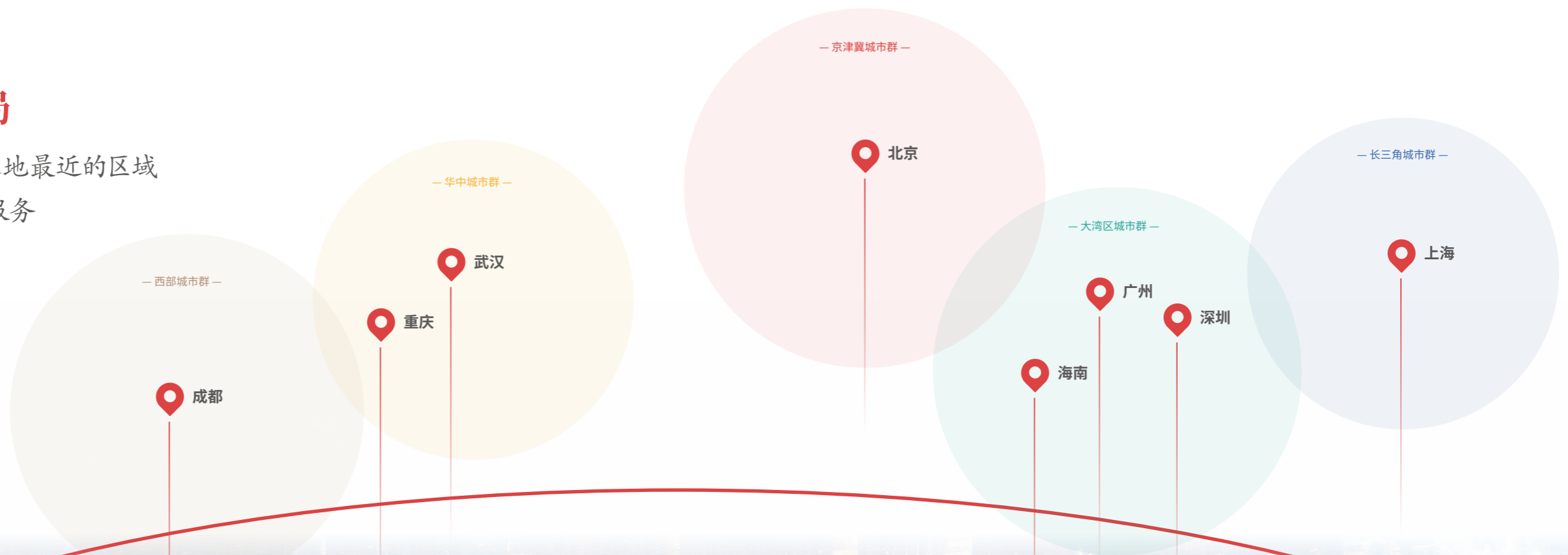
其中瑞生工程研究院专注于批量精装修项目管理、一户一验、驻场咨询等第三方项目管理咨询服务，帮助客户减少质量缺陷，提升一次性到场交付率；捷安科技坚持

“以人为本”的理念，为施工企业提供“质量安全评价、质量安全培训、整体质量安全解决方案”等一站式的质安全管理服务；广东瑞城专注于为保险客户提供财险保险（非车）领域的保险风险减量服务，致力于通过专业、高效、可信赖的风险减量服务，提供“保前咨询、保中风险、理赔咨询”全流程服务，帮助保险客户降低承保风险、减少理赔成本、提升客户承保竞争力。



全国化布局

我们在离您需求地最近的区域
为您提供卓越服务



企业文化建设

从2010年成立到2021年创业板闯关成功，再到2023年面对行业巨变，深圳瑞捷始终坚定不移，风雨前行。“因为热爱，所以坚守。”对高品质建筑工程的追求，对质量与安全风险管理的探索，是公司员工最基本的职业底色。

“上下同欲者胜”。优秀的企业文化像一根纽带，紧密地连接着企业与员工，激发员工的归属感和忠诚度，从而增强团队的凝聚力和战斗力。“尊重、诚实、成长、担当”的瑞捷企业文化已深深植根于每个瑞捷人的心中。它不仅是企业的灵魂，更是引领每位瑞捷人前行的灯塔。这一文化凝聚着全体员工的智慧和力量，激励着每个人

不断追求卓越，同时也在无形中规范着大家的行为举止。

深圳瑞捷先后发布了企业文化手册、使命愿景解读、企业文化价值观内涵解释和经过全体员工共同选举产生的20条文化军规，旨在通过制度化的方式进一步强化企业文化的落地实践。这些举措确保了企业文化不仅仅停留在口号和纸面上，而是真正融入到每位瑞捷人的日常工作和行为之中。正是这样的企业文化，指引着深圳瑞捷在激烈的市场竞争中稳健前行，一步一个脚印地实现着持续发展和卓越成就。瑞捷人相信，在企业文化的引领下，我们将携手共创更加辉煌的未来。



瑞捷核心价值观

“头头 10 道”

尊重法律
道路千万条，守法第一条
尊重客户
理解需求，创造价值
尊重彼此
彼此欣赏，相互信赖

廉洁自律
实实在在做事
清清白白做人
求真务实
用事实和数据说话



承担责任
用心完成本职工作
迎难而上解决问题

携手共进
齐心协力创辉煌

持续学习
思考、沉淀、行动
重视人才
发现人才，绽放自我
敢于创新
保持敏锐，推陈出新

“头头 10 道”

从瑞捷企业文化核心价值观延伸出来的 10 条对员工行为规范的具体指引与要求。

行业趋势 & 公司特色

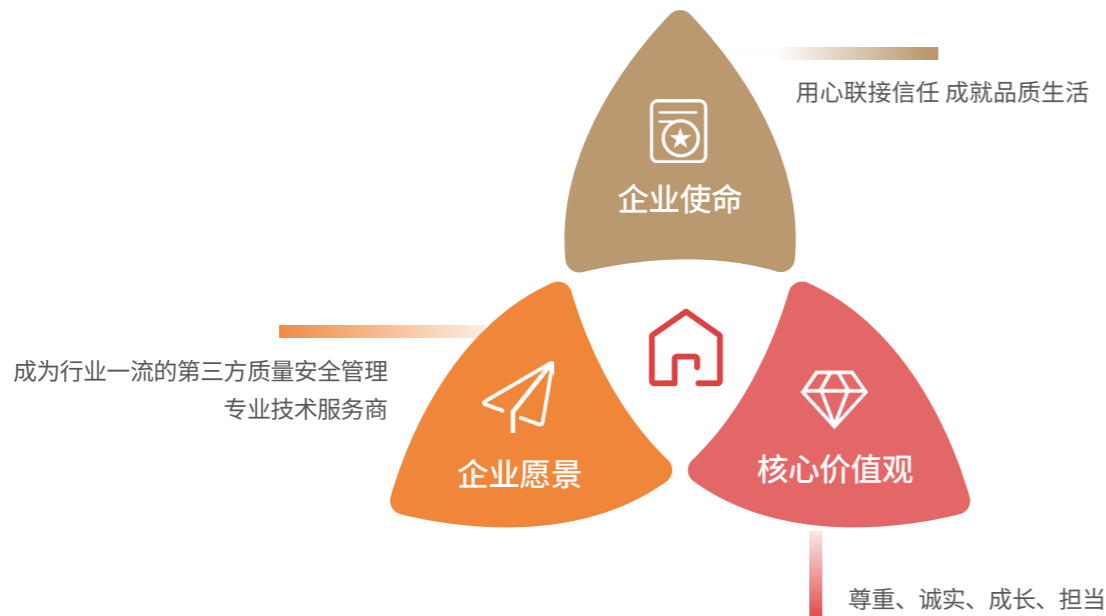
第三方评估在房地产企业中源于追求项目品质提升的市场需求。此类服务以高灵活性和深度定制化为显著特点，紧扣客户需求，提供全方位、专业化的评估服务。同时，第三方评估机构与客户之间建立明确的合同关系，确保服务的专业性和责任的明确性，从而有效保障项目的品质提升和合同履约的顺利进行。

2017年，住建部在《建筑业发展“十三五”规划》中首次明确规划，在“十三五”期间提升工程咨询服务业的发展质量，培育一批具有国际水平的全过程工程咨询企业。随着建筑行业进入高品质交付时代，第三方评估和咨询服务业快速发展。

如今，第三方评估已经普遍服务于大型优质地产企业，但在中小地产企业及下沉市场中的渗透仍有待提高。在政策支持及需求提升的带动下，工程评估在新建房屋领

域仍有较大发展空间，且开始向公建基础设施领域渗透，具备广阔潜在市场空间。值得注意的是，与外资企业相比，本土建设工程评估企业在多年的发展中逐渐展现出强大的竞争力：具备更深厚的专业素养，拥有更低的评估成本，同时创新能力也更加灵活，因此更为契合国内工程建设的评估服务架构。

与工程监理领域不同的是，目前我国对于第三方评估公司尚无具体的业务资质许可要求。作为行业领跑者，深圳瑞捷主持编制的《住宅建筑工程品质量化评估标准》已经于2021年实施，为行业本土化发展提供了指引。身为国内第三方评估第一股，深圳瑞捷坚定践行国家质量强国战略，聚焦“质量、安全”两大基础价值，长期致力于助力客户提升质量、改善运营效率、推动绿色发展，促进整个建筑工程行业的高质量发展。



业务布局

第三方评估和项目管理服务是深圳瑞捷提供的核心服务。

01 第三方评估服务

第三方评估，是指第三方评估机构以客户或有关部门的切身需求为导向，接受其委托，依照法律法规、行业规范标准的规定和合同条款的约定，利用自身的专业能力，通过信息化、数字化等手段，运用科学、系统、规范的评估方法，为客户提供客观、公正、系统、专业的评价意见，并协助客户予以跟踪，促进改善，帮助客户提升品质，降低风险，提高综合效益。

目前，深圳瑞捷能够为产业类、保险类、政府类、施工企业类、房地产类、城投类等客户提供包括工程评估服务、保险风险减量服务、物业运维服务、酒店品评服务等在内的一系列专业技术服务。

02 项目管理服务

项目管理服务，是指接受客户的委托，依照法律法规、行业规范标准的规定和合同条款的约定，凭借丰富的项目管理经验和专业能力，运用系统的理论和方法，对项目涉及的部分或全部工作进行有效管理，向客户赋能，实现项目目标。

目前，深圳瑞捷能够为产业类、保险类等客户提供阶段性乃至全过程项目管理服务。

深圳瑞捷 2023 年情况:

总资产	1,557,113,853.82 元
所有者权益	1,417,549,279.72 元
当年营业收入	491,308,202.69 元
归属母公司所有者的净利润	40,866,439.96 元
员工总数	1576
前十大股东持股比例合计	75.21%
高管持股比例	24.66%
股票质押比例	0
加入的行业组织	深圳市高新技术产业协会会员 深圳市龙岗区高新技术产业协会理事 深圳市龙岗区坂田街道工商联(商会)会员
校企合作	长沙理工大学校友促进经济发展专业委员会

成果展示:

主参编国家规范及行业标准	26 项
参与承担住建部、住建局重要课题研究	4 项
发布了行业研究报告及手册	10 本
参与企业标准与事业单位技术规程	291 项
知识产权数量(专利+软件著作权)	33+83 项
客户服务质量投诉	0 件
女性员工占比	10.15%

第二节 发展历程

砥砺前行十三载 平芜尽处见春山。十余年的行业深耕，使深圳瑞捷成为了国内细分行业的引领者。

初创

发展优质合作伙伴

2010年

深圳瑞捷成立，并成功与万科、金地达成合作

2013年

成功打造房建过程、交付评价产品体系

2014年

成立了瑞生工程研究院

成长

拓展政府客户群体
提升品牌价值

2015年

举办首届建筑工程品质管理高峰论坛

2016年

获评国家高新技术企业

2017年

实现政府客户合作模式

积累

拥抱大数据
登陆资本市场

2018年

建立行业数据库平台
举办政府建设工程质量安全论坛

2020年

参与住建部国检标准制定与评价
主编《住宅建筑工程品质量化评估标准》
首次发布行业白皮书

2021年

创业板上市

变革

完善业务版图

2022年

加快全国布局，成立六个大区
拓展 IDI 业务板块、开展 TIS 服务、完成安徽省建筑工程质量评价

2022-2023年

作为八家入选企业中唯一民营企业，参与全国自建房安全专项核查

2023年

创新评估体系，拓展酒店品评业务

未来

矢志成为行业一流的
专业技术服务公司

2024-2026年

成为行业一流的第三方质量安全管理专业技术服务商

坚定践行国家质量强国战略，坚持以客户需求为导向

助力提升不动产、基础设施建造与运维的质量安全水平

矢志成为行业一流的专业技术服务公司

第三节 企业荣誉及成就

荣获行业多项殊荣

深圳瑞捷是深圳市科技创新委员会、深圳市财政局和国家税务总局深圳市税务局认定的高新技术企业，充分显示了公司在技术研发、产品创新和整体实力方面的卓越表现。公司不仅致力于业务拓展与创新，同时高度重视企业信用建设，荣获了AAA级信用企业殊荣。未来，我们将继续秉承诚信为本的核心价值观，不断提升企业信用评级，为客户提供更优质的服务。

由公司申报的“广东省绿色建筑质量安全控制评估工程技术研究中心”被认定为“2022年度广东省工程技术研究中心”，并且公司于2023年参编《建筑施工过程低碳应用技术图示》《建筑运行阶段碳排放认证标准》和《民用绿色建筑风险管理技术标准》等绿色建筑标准；此外，公司还参与了住建部《放管服改革下绿色建筑与建筑节能发展与监管机制研究》等课题研究。

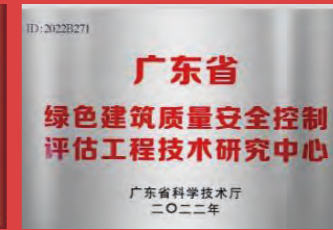
报告期内，广州市房地产业协会与广州市建设监理行业协会联合发布通知，公布质量安全风险管理机构考核结果，深圳瑞捷获“服务第一”的殊荣。此外，公司凭借卓越的服务质量、高效的业务处理和深厚的合作诚意，多次荣获来自各合作伙伴的表扬信，充分表明了对公司专业能力和良好信誉的肯定。



高新技术企业证书



AAA级信用企业



广东省绿色建筑质量安全控制评估工程技术研究中心



廉洁作品荣誉证书



深圳市光明区住房和建设局优秀合作企业



广州开发区财政投资建设项目管理中心颁发的优质服务高效企业



龙湖集团2022年度集团战略级供应商（奖牌）



中海地产2022年度查验服务战略合作商



瑞生工程研究院获得室内装饰监理企业水平证书



质量安全风险管理机构考核“服务第一”



标准制定、课题研究及行业报告发布

深圳瑞捷致力于搭建品质与安全交流平台，推动行业健康发展。公司已连续举办七届建筑工程品质管理高峰论坛，另外还举办了三届政府研讨会以及多次工程质量安全管理创新研讨会等活动，加深了政府主管部门及房地产企业间的横向交流，分享了行业前沿资讯，促进了行业内工程品质的持续提升。

截至报告期末，深圳瑞捷已主参编 26 项团体 / 地方 / 行业标准，体现了公司在标准制定和推广方面的积极作用。这些标准的制定旨在规范行业内的技术和管理要求，促进行业的健康发展；此外，公司还参与承担住建部、住建局 4 项重要课题研究，同样体现出公司在住建领域具有深厚的研究和技术咨询的能力，并得到了相关部门的认可和信任。这些研究课题的开展有助于解决行业面临的问题，推动产

业的进步。

为了提供更多有价值的信息和指导，助力工程管理决策参考，深圳瑞捷发布了 10 本行业研究报告及手册。这些报告和手册涵盖了行业的热点问题、市场趋势、技术创新等方面的内容，为行业内的企业和从业人员提供了宝贵的参考和指导，推动行业的不断发展和进步。

通过主参编团体 / 地方 / 行业标准、参与重要课题研究以及发布行业研究报告及手册，深圳瑞捷不仅在行业内树立了良好的声誉和形象，还为行业的可持续发展做出了积极的贡献。这些举措体现了公司在技术研究和行业发展方面的领先地位，也体现了公司对行业发展和社会责任的重视。



公司发布的行业研究报告及手册

获得业界高度认可

深圳瑞捷深知品牌声誉的价值所在，始终将之作为企业发展的核心要素。我们立志成为行业的领航者，引领业界风向，为客户提供最前沿、最专业的服务。作为客户最信赖的合作伙伴，我们以客观公正的态度、卓越优质的服务，持续高效地为客户解决各类难题，赢得了业界的高度赞誉和广泛认可。



招商蛇口优秀管理团队



深圳市通睿恒业投资发展有限公司
优秀合作单位



中国企业反舞弊联盟：
中国企业反舞弊联盟成员单位 -2017



中国信誉企业荣选调研中心：
政府优秀采购供应商 -2019



广东省企业品牌建设促进会：
广东知名品牌 2023-2026



广东省装饰行业协会 会员单位



广东省装饰行业协会
室内装饰监理企业水平证书



深圳市企业信用管理协会 理事单位



深圳市绿色建筑协会：
年度先进单位 -2021



中国企业信用公共服务平台：
AAA 级信用企业 -2020



深圳市市场监督管理局：
广东省守合同重信用企业 -2020



中海企业发展集团有限公司：
廉洁自律 客观公正 -2022

第四节 认证管理体系

深圳瑞捷目前已通过 ISO 9001: 2015 质量管理体系认证、ISO 14001: 2015 环境管理体系认证和 ISO 45001: 2018 职业健康安全管理体系认证，充分展现了我们在质量管理、环境保护以及职业健康安全方面的专业实力和卓越成就。这些认证不仅是公司规范化、标准化、科学化重要体现，更是我们向客户提供优质、可靠、安全产品和服务的坚实保障。

此外，公司还通过了 SA8000 社会责任管理体系认证和 GB/T31950-2023 诚信管理体系认证，认证范围涵盖建

设工程质量、安全第三方评估与咨询服务、建筑材料评估服务、消防工程技术咨询服务消防安全评估、消防设施检测和保险风险减量技术服务等；公司始终遵循廉洁公正的文化价值观，通过了 ISO37001 反贿赂管理体系认证，更在此基础上，持续加强内部管理，积极营造诚信经营的企业文化，致力于为客户提供更加透明、合规的商业合作环境；公司还通过了 CMA 检验检测机构资质认定，通过了“瑞捷智慧工地工程管理 SaaS 平台 1.0”鲲鹏技术认证，进一步印证了我们在技术创新和服务质量上的卓越表现。



质量管理体系认证证书
ISO 9001: 2015



环境管理体系认证证书
ISO 14001: 2015



职业健康安全管理体系认证证书
ISO 45001: 2018



社会责任管理体系评价证书
SA 8000: 2014



诚信管理体系认证证书
GB/T31950-2015



反贿赂管理体系认证证书
IOS 37001: 2016



CMA 检验检测机构资质
认定证书



鲲鹏技术认证 - “瑞捷智慧工地工程管理
SaaS 平台 1.0”

第四章

坚定品质初心 锚定永续发展

随着我国经济从高速增长转向高质量发展，城镇化进入中后期，工程建设行业面临新的机遇和挑战。住建部在《“十四五”建筑业发展规划》中明确提出，行业发展转向城市更新和提质改造新周期，高质量发展成为新的核心方向。2023年，中共中央、国务院发布《质量强国建设纲要》，高瞻远瞩地强调高质量发展的重要性。建筑业作为实体经济的支柱，对稳定经济增长和推动高质量发展具有关键作用。然而，建设工程品质预期与企业专业化管理能力之间存在“落差”：如面对高强度的开发建设任务及错综复杂的施工现场，企业很容易产生安全管理漏洞、项目不能如期交付、工程品质不尽人意等问题，给行业的可持续发展带来了困扰。

深圳瑞捷自成立以来，始终以“用心联接信任，成就品

质生活”的使命感，以提升工程品质、降低安全风险为己任，致力于满足人们对高品质居住和工作环境的美好需求。公司以攀登者的姿态主动求变，积极应对行业变革，利用专业技术服务和业务经验优势，助力解决粗放管理模式给行业可持续发展带来的问题和隐患，不断提升不动产、基础设施建造与运维的质量安全水平。公司以客户为中心，坚持廉洁自律，相信专业创造价值，持续护航建筑行业品质提升。同时公司注重全体员工和合作伙伴的共同发展，肩负起了应有的使命感与责任感。

未来，深圳瑞捷将坚持以“尊重、诚实、成长、担当”核心价值观为引领，努力打造成一家受人尊敬、有社会责任感、行业一流的专业技术服务商，求真务实，精进向善、实现非凡。


用心联接信任
成就品质生活

用心

- 代表用心做事，专注、专业、真诚。

我们承诺在产品的设计、研发和服务中，专注客户需求，以专业视角，真诚地为客户创造价值。同时，我们重视员工的获得感和成就感，用心培养，提供良好的工作环境和资源支持，营造员工能够自驱自发、不断提升自己能力和价值的工作氛围。

联接

- 代表联合、沟通和创造。

我们作为一个专业技术服务商，致力于将客户与产品、产品与服务、服务与人、人与平台联接在一起，通过提供优质的产品和服务，在满足客户的需求情况下，与客户、员工、合作伙伴、投资人、股东建立紧密的关系，从而实现共赢。

信任

- 代表着员工、客户、合作伙伴、投资人、股东对我们的信赖，在互相理解和尊重的基础上开展合作，是我们携手共进、彼此成就的基石。

坚持“尊重”价值观，是构建信任的重要元素；坚持“诚实”价值观，可以提升信任的“可靠度”；坚持“成长”价值观，可以提升信任的“胜任度”。

成就

- 代表非凡业绩、追求卓越。我们通过创新提供产品和服务，满足并超越客户期望。

我们搭建能够让员工勇于创新 and 尝试、敢于挑战高目标、发挥主动性和创造性的舞台，帮助员工获得非凡成就，实现个人和公司的共同发展。

品质生活

- 代表着持续精进、有品质的生活和幸福感。

我们聚焦“质量、安全”两大客户基础价值，始终围绕人民对美好生活的追求而持续积累与创新。我们为员工提供更好的职业发展机会和福利待遇，让他们在工作中实现自我价值和生活价值。

公司可持续行为与联合国可持续发展目标（UNSDGs）（1-5）

1 无贫穷



- 公司制定了公平合理的薪酬制度，按时足额支付员工薪酬。遵循企业经营效益与员工收入同步提升的原则，制定业绩与工资挂钩的“业绩”制度；
- 为弘扬人文关怀的管理理念，充分体现公司对员工的关爱，促进员工之间的互助，深圳瑞捷建立了由集团拨款，员工根据自身情况自愿缴纳不同数额会费与捐款组成的爱心资助基金“瑞捷员工爱心互助基金会”，对会员的重大疾病、突发意外等事件进行资助慰问；报告期内，爱心基金对员工家属住院、家庭突发状况、交通事故等情况进行了 165 次资助与慰问，期内资助慰问总金额达 231027.03 元。

2 零饥饿



- 公司为所有海外驻场人员提供住宿费及餐费补贴，根据海外驻场地区实际情况，对发展中低发展国家或艰苦地区额外提供不同程度的艰苦补贴和伙食住宿补贴，保障海外驻场人员的营养健康。

3 良好健康与福祉



- 公司始终关注并致力于维护全体员工的身体健康，面向全体员工购买了 2093 份雇主责任险，对包括但不限于员工在上下班途中的交通事故、工作中不慎摔伤，乃至突发性猝死等工伤范畴内的严重事件提供全面保障，为员工恢复健康提供充足援助；
- 为了全面了解和改善员工的健康状况，报告期内公司精心组织了覆盖全员的健康体检活动，对符合体检资格的 1254 名员工进行了全方位、高标准的专业体检，并同时面向其家属提供相同优惠价格，鼓励员工及家属共同建立健康意识；
- 公司建立有“瑞马会”“篮球俱乐部”“羽毛球俱乐部”“乒乓球俱乐部”“游泳健身俱乐部”，通过里程积分兑奖、发放游泳健身券、配备专业人士指导等方式促进员工积极参与运动，提升身体素质，享受健康生活；此外，公司通过爱心基金会为员工提供“员工关怀盒”，帮助员工建立免疫屏障；
- 报告期内，公司组织了多场关爱员工健康的福利性培训，通过“RIDGE 公开课”的方式，对“塑造阳光心态”“情绪健身坊”“情绪管理之压力释放 DIY”“紧急救助”等健康促进相关知识进行了主题宣讲；2023 年“RIDGE 公开课”累计开设课程 12.5 课时，员工累计参与达 1699 人次。



- 为促进学校高质量发展，彰显企业社会责任，公司在长沙理工大学设置了“长沙理工大学教育基金”与“瑞捷奖学金”，并与校方共同设立了“长沙理工大学校外实习基地”，帮助校方深化产教融合，建设高质量教育体系，更深入落地开展校企合作；

- 鼓励员工在实践中“以老带新”实现成长历练与经验技能的传承，在学习进修中考取专业证书，提升专业能力；公司设置了“瑞新计划”“瑞基计划”“瑞柱计划”“瑞栋计划”“领瑞计划”等多层次、多场景的专业课程体系，在课程设计上充分考虑并通过问卷调研收集员工需求，报告期内累计开展了 1009 学时的 139 场专业课程培训，使用次数达 6947 人次；

- 报告期内，公司积极参与了由深圳市总工会发起的“第十六届圆梦计划”，支持和资助员工攻读高等教育学历，4 名员工成功报名入选；

- 为营造公司学习氛围，促进员工保持学习习惯，公司建有“员工图书馆”，现有书籍约 800 本，由公司购书及员工捐赠共同维护更新；公司管理层人员每月读书一本，并精选其中优秀读后感发表于企业内刊“在路上”，促进管理思维与能力的与时俱进；2023 年，“员工图书馆”新入文学类书籍 12 本、管理类书籍 41 本、艺术类书籍 10 本、生活类书籍 24 本、法规类书籍 21 本，满足了员工的阅读学习需求。

- 公司严格贯彻执行《女职工劳动保护规定》，实行男女同工同酬，凡由于工作需要符合招工条件的妇女，享有男女平等的就业权利，在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准，禁止以任何形式歧视女工，特别是怀孕女工；

- 2023 年，公司管理岗女员工达 7 人，占公司管理职员工总数的 13.2%，较 2022 年增加了 2.3%。

4 优质教育



5 性别平等



公司可持续行为与联合国可持续发展目标 (UNSDGs) (6-11)



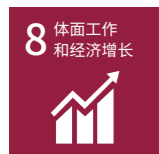
6 清洁饮水和卫生设施

- 报告期内服务福田水质净化厂、宝龙水质净化厂、坪山区正本清源工程等多个饮水民生工程项目，帮助当地早日获得安全可及的饮用水；
- 公司持续维护升级员工直饮水系统，为员工提供优质及便利的水源，满足了员工的健康饮水需求。



7 经济适用的清洁能源

- 公司对办公场所的灯具进行陆续分批更换，在保持原有照明效果的同时，将公司主要办公场所的旧型、故障照明灯具更换为 LED 节能灯具，报告期内，公司共更换节能照明灯具 984 盏；
- 采购节能型电脑、打印机和空调等节能办公设备，施行绿色办公措施，减少自身能源消耗，提升能源利用效率。



8 体面工作和经济增长

- 公司严格执行国务院《禁止使用童工规定》，严格把好招聘关，禁止招用童工，通过认真识别身份证的真伪、招工面谈、员工举报等方式来防止误用童工。截至报告期止，公司未招聘未成年工；
- 公司遵守国家和地方税务管理，诚实纳税以支持政府促进经济增长，尽到了作为纳税义务人所应承担的社会责任。



9 产业、创新和基础设施

- 公司以提升工程质量为核心，与政府、城投等多类客户开展宏观政策、制度孵化与推行、制度落实与执行、现场操作等多个层级的合作，促进各类工程项目的品质与管理水平持续提升，以点带面，缩短地区及城市间质量水平的差距；报告期内，公司为包括学校、医院、公共场馆等在内的公共建筑、房建民生项目、市政工程、水利工程，及交通工程等涉及公共民生的 99 个项目标段，提供了工程监管服务，助力提升公共基础设施建造与运维的质量安全水平。

- 公司对所有员工一视同仁，员工在聘用、补偿、受训机会、晋升等环节不因民族、种族、性别、年龄、宗教、信仰、残疾等因素而受到歧视 公司绝不干涉所有员工遵奉涉及种族、社会阶级、国籍、宗教、残废、性别、性别取向、工会会员资格和工会的信条规范或要求等的权利，同时员工绝不会因此受到歧视；员工可以书面或口头形式向公司管理代表或代理人投诉其所受的歧视，投诉情况将由公司有关负责人委派人员调查，并在调查后 2 天内对投诉者作出书面或口头的答复；
- 2023 年，公司任用少数民族员工 87 人，其中管理岗位人数达 3 人；其中满族、壮族、瑶族等少数民族管理者 3 人，占比 3.5%。



10 减少不平等



- 公司致力通过工程评估、工程管理、工程检测、数字化等手段持续提升工程品质和效益，将“防渗漏”“防空鼓”“防开裂”作为常规管控重点，对影响建筑工程整体质量的关键环节进行把控，基于先进自动化手段提前预防可能出现的蜂窝麻面、开裂渗漏、高坠坍塌等隐患，助力建设兼具安全性与稳定性的可持续社区；报告期内，公司助力北京、深圳、广州、武汉等地区进行了城中村改造项目的管理与评估工作，涉及雨污分流、天然气改造、防灾改造等多个方面，保障了改造项目的施工效益与施工质量，始终践行“精益过程管理，交付放心品质”的品质诺言；



11 可持续城市和社区

- 为保护和捍卫世界文化和自然遗产，2023 年公司开展了毫都东巷文化中心等古建筑的维保、评估工作，同时结合深耕工程评估咨询十余载的丰富经验，整合资源、发挥优势，创新性地提出了针对古建筑、酒店行业的安全运维服务方案，打造了“懂工程、精专业、明风险、会感受、负责任”的酒店运维专业服务，推进探索可持续旅游供应链的建设。

公司可持续行为与联合国可持续发展目标（UNSDGs）（12-17）



- 基于第三方管理及行业经验整合优势，公司致力于在提供优质工程服务的同时，输出专业优秀经验与管理理念，传播钢铝模板、装配式结构、提升式爬架等新技术的应用，实现基本知识的普及，弥合国内行业与国际趋势的差距，助力加快老旧低效生产建设方式的转变，节约大量诸如木模板等材料的使用，实现工程的先进管理和资源的高效利用；
- 安全文明作为土建过程评估的重要构成，反映了施工现场的安全生产状态与文明施工情况，是对企业、社会责任的表现；公司对施工现场的水土保持情况、扬尘污染防治情况、各类预防检测及治理措施的检查均设置了详细评判的标准及打分点，严格控制施工过程中可能出现的环境、社会影响；
- 公司高度重视业主的最终实际体验，基于“一户一验”的业务方式，对批量精装修实施全过程管理，涉及实测实量、材料验收、工序验收、日常巡检等核心模块，实现项目的精益化管理和高品质交付；此外，公司依托CMA实验室为室内环境质量提供一站式的全面质量检测及环境治理服务，以2053个空气检测打分点，确保了多个项目的空气质量指数达标；目前公司已实现上百个项目的零投诉、高品质交付，一次到访交付率平均达95.5%以上，户均问题缺陷低至1.21条。



- 公司立足广东省绿色建筑质量安全控制评估工程技术研究中心，加强绿色建筑及双碳领域的研发和科技创新转化，持续开展绿色建筑合规强条查勘、绿色建筑保险相关的风险减量服务等工作。作为第三方绿色建筑风险管理机构（TIS机构），对绿色建筑重要环节和时间节点进行风险防控，控制履约、交付、达标等风险，确保标的建筑满足并通过合同约定的绿色建筑星级认证要求；此外，为推动建设符合不同标准的绿色建筑，赋能行业发展，2023年公司参与编制了3项绿色建筑标准，完成了住建部绿色建筑与建筑节能发展与监管相关的1项课题研究，承接了2项绿色建筑评估业务，并基于绿色建筑领域的探索发展经验编制了1份行业报告；
- 鼓励员工在差旅中以绿色方式出行，尽可能采用公共交通方式出行取代租车或打车出行，员工以公共方式节约的出行费用可获得公共交通票价补贴，其数额为所节约金额的一半。



- 公司自成立以来即将廉洁作为自身从事“第三方评估”的基石，始终恪守商业道德，公平地参与市场竞争，形成了“廉机制”“廉组织”“廉锦囊”“廉日记”“廉行动”的廉洁全覆盖体系，以廉洁文化的外显、廉洁行为的践行、廉洁制度的建立完善，逐步形成了公司上下的坚定廉洁精神与高度统一的廉洁意识，打造了廉洁公正的品牌形象；时刻以最高等级的防范意识面对商业道德风险，捍卫公司生命线与职业尊严；报告期内，公司获企业反舞弊联盟颁发的“反舞弊最具影响力团队”奖项；
- 公司禁止在惩罚威胁下榨取劳工利益和强迫员工工作，不允许有任何强迫行为，加班时间以年平均时间计算，全年加班不得超过36×12=432小时/年。

- 公司积极参与建设工程品质评价标准的编制工作，参编了包括江苏省《建筑工程质量品质评价标准》、河南省《建筑工程施工质量评价标准》行业标准；此外，公司持续搭建行业交流平台，连续主办了7届工程管理品质高峰论坛、多次协助住建部、行业协会举办相关行业活动等；
- 报告期内，公司编制并发布了《建设工程高质量发展案例集》《2022中国绿色发展报告》等多项行业研究成果及《新品质》行业期刊，旨在通过自身经验向行业传递新思路、新想法、新范式，与合作伙伴共同为增进民生福祉、实现行业高质量发展贡献力量。



第五章 党建

以光为引 强根铸魂

党建工作是企业的“根”和“魂”，是确保企业沿着正确政治方向前进的重要保障。2023年，深圳瑞捷以新时代中国特色社会主义思想为指导，不断完善公司的党建制度建设。同时，深圳瑞捷注重思想建设、组织建设和廉政建设的全面提升，精心构建了系统完备、内涵丰富的党建体系，这不仅极大地提升了企业的内部管理水平和凝聚力，更在外部环境中展示了一个稳健、透明、负责任的企业形象。

公司热忱地组织党员们参加党员大会、民主评议会议等丰富多彩的党建活动，旨在不断强化党员的“四个意识”，坚定“四个自信”，确保每位党员都能做到“两个维护”，从而深化党性修养，练就坚如磐石的信仰。

展望未来，深圳瑞捷将始终坚守初心，牢记使命，以党建工作为引领，推动公司不断前行。公司将一如既往地深化党建工作，不仅致力于提升党员的政治素质和工作能力，更将推动整个党组织迈向新的高度。

如同春风化雨，润物无声，党建工作将渗透到公司的每一个角落，为公司的高质量发展注入源源不断的动力。

第一节 全面加强党建工作 打造创新发展格局

深圳瑞捷高度重视党建工作，坚决贯彻党的政治路线，强化使命担当。公司深刻认识到政治判断力、领悟力和执行力在企业发展中的重要性，因此不断提高政治素养和思想认识水平，积极探索符合企业特点和规律的党建新路径，将党建工作与企业的管理建设、业务发展、品牌宣传和文化建设紧密融合，以促进全面发展、共创辉煌。

党的政治建设是党的根本性建设，公司始终旗帜鲜明讲政治贯穿工作全过程，抓实抓实“第一议题”制度，加强政治建设，主动及时学习总书记重要讲话精神，自觉在思想上、行动上与党中央保持高度一致。报告期内，公司召开了12次党代会、党委会等党建工作例会，开展了12次党委理论学习，同时组织优秀党员干部讲党课以及党史学习教育专题研讨，筑牢团结奋斗的思想基础。

公司持续推进组织建设，并坚持党建工作和业务工作一起部署、一起落实，把加强党的建设融入生产经营全过程，充分发挥党组织的政治领导力、思想引领力、群众组织力、社会号召力。2023年深圳瑞捷获得深圳坂田街道两新组织颁发的红旗党支部称号。

在制度建设方面，公司坚持“三会一课”制度，确保党员能够定期参加支部党员大会、支委会、党小组会和党课，从而加强党员的政治学习和思想交流。此外，公司还推行了民主生活制度，增强党内团结，提升党员的自我修养和党性觉悟。

为了全面评估党员的表现，公司实施了民主评议党员制度，通过定期评议，激励党员发挥先锋模范作用，同时也为党员个人成长提供了反馈和指导。另外，公司建立了党员汇报制度，党员定期向党组织汇报自己的思想动

态和工作情况，确保党组织始终能够了解党员的动态，从而更好地指导和支持党员的工作。这些制度的有机结合和有效执行，为公司党建工作的深入开展提供了坚实的制度保障。

为了进一步激发党员学习的热情，公司特别设立了党员活动室。这个活动室不仅仅是一个集中学习的场所，更是党员们交流思想、共同进步的重要平台。在这里，党员们可以深入学习党的章程、方针政策，以及国家领导人的重要讲话，以确保始终以党的理论武装头脑和指导实践，而这也体现了公司对党建工作的高度重视和全力支持，为党组织的健康发展注入了新的活力。



红旗党支部锦旗

■ 党建工作相关制度及安排

“三会一课”制度	支部党员大会一般每三个月召开一次，支委会和党小组会一般每月召开一次，党课一般每季度召开一次。
民主生活制度	支委会和党小组的民主生活会一般每半年召开一次，支部委员除参加支委会民主生活会以外，还要自觉参加所在党小组的民主生活会。
民主评议党员制度	党支部每半年对党员的表现情况进行一次分析，每年进行一次民主评议党员，并向上级党组织推荐表彰优秀党员，并严肃处置不合格党员。
党员汇报制度	党员一般每半年就应执行党组织的决议和本人的思想、工作、学习及做群众工作等情况向党小组或党支部作一次汇报。



党员活动室



学习党的章程

深圳瑞捷 2023 年党建工作亮点

公司党支部总数	1
本报告期新增党员数量	37 人
近三年新增党员数量	92 人
公司党员人数	141 人
党员占员工总数比例	9%
党员平均年龄	33 岁
召开党代会、党委会、党建工作例会等的次数	12
党委理论学习次数	12
党史学习教育专题研讨次数	2

第二节 积极开展各项活动 促进党群关系和谐

活动一

举办党支部组织生活会暨民主评议会议

2023年2月，公司举办了党支部组织生活会暨民主评议会议，旨在加强党员之间的交流与沟通，提高党员的党性修养，促进党组织的凝聚力和战斗力。与会党员根据党章和党的纪律要求，对支部工作、党员表现等方面进行评议，既肯定了成绩和进步，也指出了问题和不足。评议过程中，大家态度认真，发言坦诚，达到了预期效果。公司希望能够以此次会议为契机，进一步加强学习、提高认识、改进工作，推动党支部工作迈上新台阶。



党支部组织生活会暨民主评议会议活动

党员大会

公司于2023年5月8日组织党员学习《习近平总书记在中央党校建校90周年庆祝大会暨2023年春季学期开学典礼上的讲话》，会议强调党校必须始终坚持以党的旗帜为旗帜、以党的意志为意志、以党的使命为使命，自觉在党的新的伟大事业和党的建设新的伟大工程中精准定位，自觉为党和国家工作大局服务。党员必须增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，在思想上、政治上、行动上自觉同党中央保持高度一致。党员大会为公司党建工作进一步明确了方向。



党员大会现场

活动三**“党史回眸”学习活动**

深圳瑞捷高度重视党史学习教育，2023年公司共进行了10次“党史回眸”学习活动，这些活动不仅丰富了党员的精神文化生活，也进一步坚定了党员的理想信念。未来，公司将继续加强党史学习教育，推动党建工作不断向前发展。

活动四**观影活动**

公司于2023年10月组织党员观看《志愿军：雄兵出击》，大家收获颇多，这不仅是对历史的回顾，更是对英勇无畏、保家卫国精神的传承和弘扬，这种勇敢的奉献精神值得公司党员学习和实践。

活动五**2023年11月参加中共深圳龙岗区上市企业委员会揭牌仪式****活动六****2023年11月上市公司党建调研活动**

公司治理篇



第六章

强化公司治理 蓄力长远发展

规矩之治 决策科学

在全球经济浪潮奔腾向前，资本市场日趋成熟之际，上市公司作为市场的中流砥柱，其治理水平直接关乎着市场的稳定与健康。深圳瑞捷始终致力于提升公司治理水平，以法律为准绳，坚决维护上市公司和投资者的合法权益。报告期内，公司成立了 ESG 工作小组，将可持续发展理念深深植根于公司治理之中，这是对我国高质量发展要求的积极响应。

在不断提升公司治理水平的道路上，深圳瑞捷始终坚守诚信底线，以公平为尺，以透明为镜，以规范为纲，不断强化公司治理，以稳健的运营维护企业的根基，促进市场经济的健康发展。

第一节 完善治理架构

深圳瑞捷严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规及规范性文件，建立起一套完善的法人治理结构和议事规则，清晰界定了决策、执行、监督等方面的职责与权限，形成了科学、有效的职责分工和权力制衡，从而使公司的管理效率和决策水平不断提升，保障了公司实现可持续高质量发展。

公司组织结构

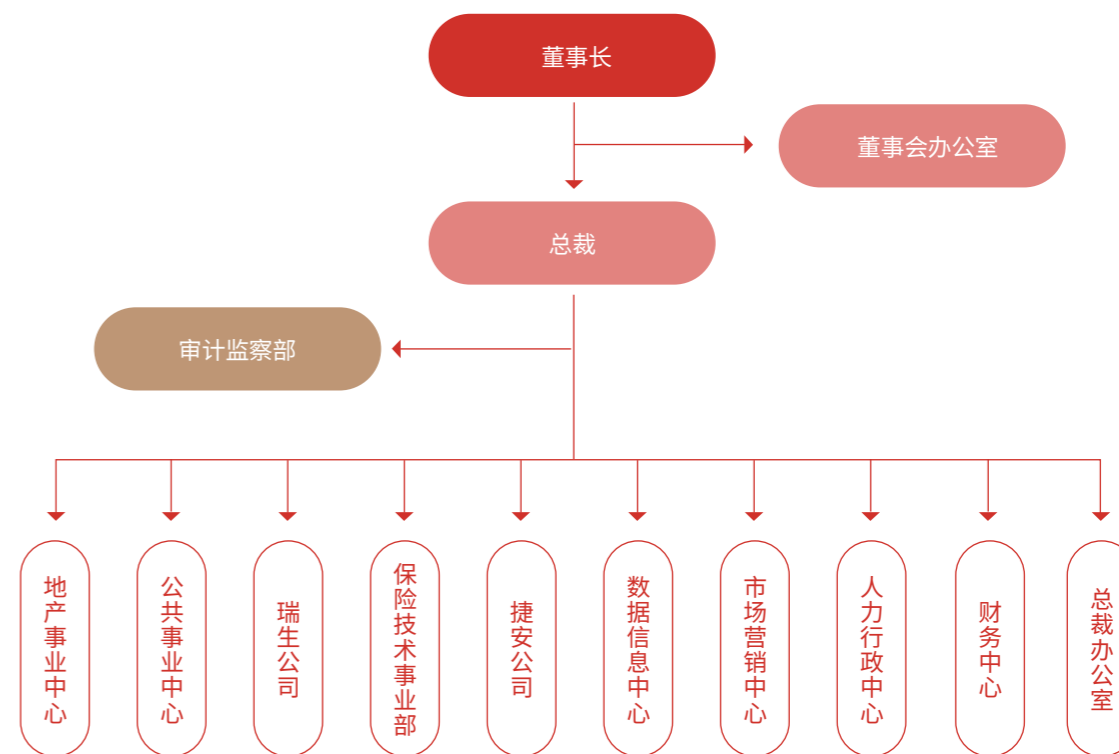
为规范公司治理，提高公司的经营管理水平和风险防范能力，深圳瑞捷制定了《股东大会议事规则》《董事会议事规则》《监事会议事规则》《独立董事工作制度》和《总裁工作制度》等一系列制度文件。通过相关规则制度，公司明确了股东大会、董事会、监事会和经营管理层的职责与权限，确保各项决策得以合理监督和有效执行。

股东大会是公司的最高权力机构，决定着公司未来发展的方向与策略。每年，股东大会依据相关表决程序，对公司的经营策略、财务状况和利润分配等重大事项进行决策。公司股东大会的决策过程秉持公正、公平、透明的原则，确保每位股东的声音都能被充分听取和尊重。

公司董事会向股东大会负责，对公司经营活动中的重大问题进行审议并做出决定，或将重要议题提交股东大会审议。董事会下，战略委员会、审计委员会、薪酬和考核委员会、提名委员会四个专门委员会和董事会办公室，各司其职，通过有效履行职责和高效协作，为董事会的科学决策提供有力支持。

作为公司治理结构中不可或缺的一环，监事会负责依法检查公司财务状况，监督董事、高级管理人员履行职责的合法合规性。此外，监事会还通过查阅公司财务报告、审计报告和其他相关文件，深入了解公司的经营管理情况，并通过列席董事会会议等方式，对公司的重大决策、经营管理行为、内部控制等方面进行监督和检查，防范治理风险，维护股东的合法权益。

■ 公司组织架构图



深圳瑞捷的总裁作为核心执行者，全面负责公司的日常经营管理活动，确保公司的战略方向和经营策略得到贯彻执行。与此同时，公司的高级管理团队也发挥着重要作用，不仅协助总裁划分各部门职责及岗位职责，并遵循“不相容职务相分离”的原则，在部门之间构建分工明确、相互配合、相互制衡的机制，确保公司的生产经营活动有序进行。

公司还通过职工代表大会进行民主管理，促使公司的决策更加科学、民主。通过职工代表大会，公司职工可以就公司的重大事项进行讨论和决策，代表职工利益发表意见和建议，监督企业或单位管理层的决策和行为。期间，公司的职工代表大会就薪酬激励改革方案、廉洁管理办法、人才住房管理办法等进行讨论，为公司的高效管理和可持续发展提供助力。

董监高构成与运作情况

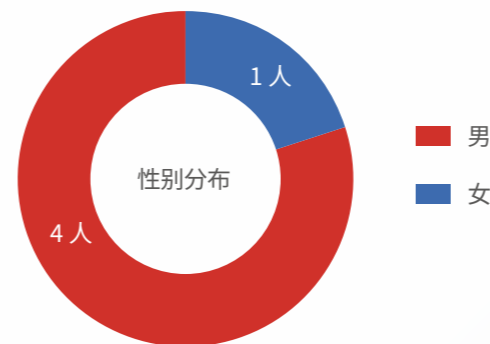
深圳瑞捷董事、监事和高级管理人员始终坚守法律和道德底线，严格遵守《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》，以及《公司章程》《董事会议事规则》《监事会议事规则》等规定，以忠诚、勤勉和谨慎的工作态度，规范有效地开展各项工作。

公司董事会由5名学识渊博、经验丰富的董事组成，其中包括3名非独立董事和2名独立董事。这些董事均持有硕士研究生学历，且在长期的实践中锤炼出了精湛的专业技能和深厚的行业经验。在实际工作过程中，公司董事更凭借自身的高度责任感和敬业精神，认真履责，为公司的发展贡献了自己的智慧和力量。公司监事会由3名监事组成，其中1名为职工代表监事。

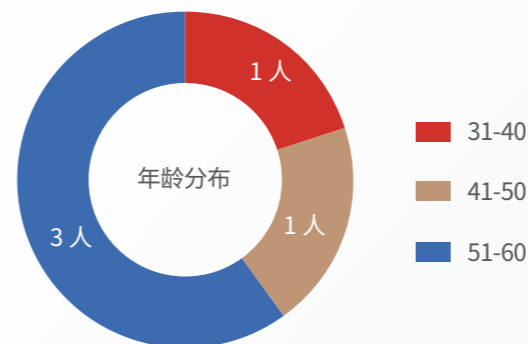
健全且高效的公司治理架构是确保公司规范运作、高效决策和有效监督的基石。其中，董事会、监事会及公司高级管理人员三者之间通过相互协作、相互制衡的机制，确保公司的决策和经营活动符合法律法规，共同提升公司治理水平的提升。报告期内，公司及时召开了股东大会、董事会和监事会，就公司的定期报告、利润分配、资金管理、事业合伙人持股计划，以及《公司章程》和《独立董事工作制度》的修订等重大事项进行决策。通过这些决策，公司确保了经营活动的合规性和股东利益的最大化，同时也为公司的长期发展奠定了坚实的基础。



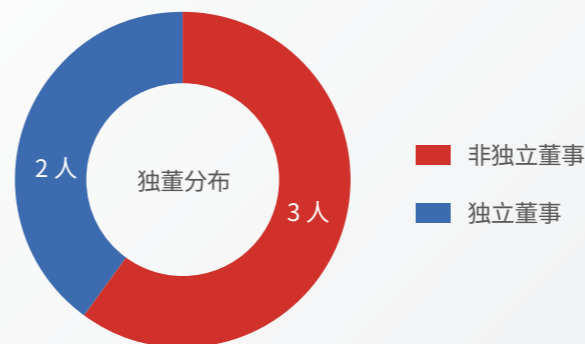
董事会成员性别结构



董事会成员年龄结构



董事会独董占比



2023 年公司会议召开情况

年度股东大会召开次数 **1**
年度股东大会出席率 **74.56%**

临时股东大会召开次数 **2**
临时股东大会出席率 **74.56%**

董事会会议召开次数 **6**
董事会会议出席率 **100%**

监事会会议召开次数 **6**
监事会会议出席率 **100%**

专门委员会构成与运作情况

在深圳瑞捷，四大专门委员会在公司的战略规划、风险管理、提名与薪酬等方面发挥着重要作用。这些专门委员会由具有相关专长和经验的董事组成，为公司提供深入的行业见解和策略建议，确保公司在复杂多变的商业环境中能够迅速做出科学、合理的决策。

为了规范深圳瑞捷战略委员会、审计委员会、薪酬和考核委员会、提名委员会四在专门委员会的运作，公司制定了《战略委员会议事规则》《审计委员会工作制度》《薪酬和考核委员会工作制度》和《提名委员会工作制度》等制度文件。这些文件详细规定了各专门委员会的构成和职责等，为专门委员会的日常工作提供了明确的指导和依据。

专门委员会职责

战略委员会

制定和监督公司的长期战略规划，确保公司能够灵活应对市场变化，持续为公司带来增值；向全体职员明确传达战略目标，营造有利于战略实施的企业文化氛围。

审计委员会

全面监督和审核公司的财务报表、政策和实践，确保其准确反映公司的实际状况，保护投资者的利益；审查公司的管理程序和各部门运作，确保其合规有效，为公司长期战略目标的实现提供有力保障。

薪酬和考核委员会

制定公司的薪酬政策，确保薪酬体系既符合公司发展战略，又遵守国家法律法规和行业规定；定期评估和调整薪资结构，提供激励措施，以激发员工的工作热情，并对公司董事和高级管理人员进行绩效评估，提出相应的建议。

提名委员会

为公司董事和高级管理人员的人选提出建议，确保选择标准和程序公正透明。

公司专门委员均由公司董事、独立董事担任。各专门委员会的构成情况：

专门委员会构成

委员会名称	人员总数	独立董事人数	独立董事占比
战略委员会	3	1	33.33%
审计委员会	3	2	66.6%
薪酬和考核委员会	3	2	66.6%
提名委员会	3	2	66.6%

报告期内，审计委员会共召开 3 次会议，审议了定期财务报告、内部控制自我评价报告、集资金存放与使用情况的检查报告、会计师事务所的续聘等事宜。薪酬和考核委员会召开了 3 次会议，就董事及高级管理人员薪酬、激励基金、事业合伙人持股计划、独立董事和监事津贴等进行了审议。

各专门委员会的运作情况

委员会名称	会议次数	出席人数	出席率
战略委员会	0	-	-
审计委员会	3 次	3 人	100%
薪酬和考核委员会	3 次	3 人	100%
提名委员会	0	-	-

第二节 强化 ESG 治理

深圳瑞捷董事会深刻认识到 ESG 治理对企业长期发展的重要性，定期结合宏观政策环境、行业发展趋势、利益相关方诉求等，识别和分析 ESG 带来的风险和机遇，以确保公司能够快速适应各种变化并抓住发展的机遇。

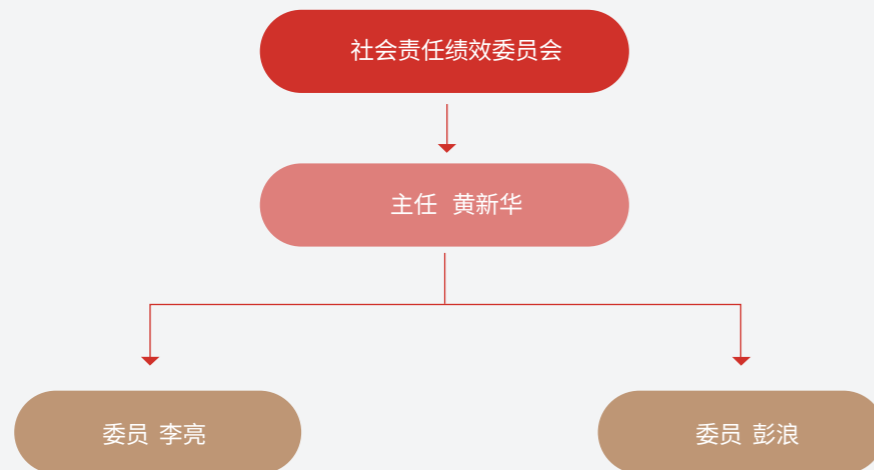
为了有效地识别、评估、监控和应对各种风险，公司制定了风险管理政策，建立了自上而下的风险管理架构，并在风险管理体系中融入了 ESG 风险。这些风险包括但不限于公司营运中的商业道德、职业健康安全、绿色建筑以及气候变化等风险。通过将这些风险纳入统一管理框架，公司能够更全面地了解自身面临的风险状况。

不仅如此，公司还成立了社会责任绩效委员会，并通过

编制《社会责任管理制度》，对公司的劳保用品、消防安全、废弃物管理和安全教育培训等工作进行规范。且委员会每年进行一次书面风险评估，对不符合社会责任体系标准的情形进行识别、评价和控制，并出具《社会责任履职情况报告》，对当年的税费缴纳、工资发放、环保措施和公益活动等情况进行汇报。

报告期内，为了加强对 ESG 工作的统一领导和高效推进，公司成立了环境、社会及治理（ESG）工作小组。该小组由董事长担任组长，确保 ESG 战略与公司整体战略的高度一致。总裁、高级副总裁和董秘等核心管理成员也加入其中，负责统筹和监督 ESG 工作的实施。相关部门在各自的职责范围内，协同推动 ESG 具体目标的实现。

■ 社会责任绩效委员会架构



■ 环境、社会及治理（ESG）工作小组职责



在环境、社会及治理（ESG）工作小组下，公司还设立了 ESG 工作小组办公室作为日常办事机构。该办公室设在董事会办公室，由董事会秘书直接领导。目前，ESG 工作小组办公室主要职责包括：

- 汇集 ESG 相关的报告和文件资料，为工作小组开展 ESG 工作决策提供支持；
- 执行工作小组的决策部署，制定公司的 ESG 愿景、目标、策略和披露标准；
- 组织起草、修订和完善 ESG 报告；
- 其他相关事项。

深圳瑞捷在推进 ESG 实践方面采取了多层次、多维度的策略，通过多元化、立体化的方式加强环境、社会及公司治理，积极践行可持续发展理念。为使 ESG 工作与公司的业务发展更加紧密结合，公司将 ESG 相关工作职责进行了分拆，确保每个层面都能积极参与并推进 ESG 工作的落实。其中，决策层负责监督、审议和制定 ESG 战略、目标，并审批相关重要事项；管理层负责识别 ESG 重大议题和风险，制定具体目标和相关管理制度，并协调推进年度 ESG 工作计划的落实；各部门负责落实 ESG 工作计划和项目，监控各项 ESG 指标，并协助编制 ESG 报告。

为深化员工对 ESG 治理的理解和执行力，公司积极与专业机构进行合作，多次组织员工参与 ESG 培训。这些培训内容丰富多彩，包括 ESG 的核心理念、相关政策法规、评级体系、发展趋势，以及公司当前的 ESG 实践等多个方面。经过对可持续发展理念的宣传与推广，公司上下形成了紧密围绕 ESG 实践的战略规划、治理架构、目标和指标体系等，确保公司在追求长期价值的同时，积极应对挑战并把握发展机遇。

第三节 规范合规运营

合规运营是企业稳健发展的基石。为了确保公司始终遵循法律法规、行业准则以及国内外最佳实践，深圳瑞捷建立健全了合规管理体系。通过精心构建合规组织架构和明确各部门职责，以及加强员工合规培训等，提升全员合规意识，有效防范合规风险。此外，公司还通过定期审查和改进合规管理体系，不断适应新的法律法规和行业标准，保持企业的合规竞争力。

合规管理与内部控制

深圳瑞捷高度重视合规管理，致力于构建一套全面、系统且高效的合规管理体系，使其覆盖企业运营的各个环节，保证公司的经营管理活动始终沿着合规的轨道前行。

公司结合利益相关方的需求和期望，聘请专业的外部机构，运用风险评估工具和方法，全面梳理了企业在运营过程中可能面临的合规风险。通过深入分析和评估，公司准确识别对企业运营产生重大影响的关键合规风险点，如劳动用工、知识产权、反腐败问题及其他业务和经营类问题。根据识别出的风险点，公司及时制定具体的应对策略和控制措施，如完善内部合规管理制度、优化业务流程、加强员工合规培训等，加强风险管控。

深圳瑞捷严格遵守《中华人民共和国建筑法》《中华人民共和国招标投标法》《工程咨询行业管理办法》和《建设项目施工环境监理技术指引》等，并通过定期编制《法律法规及其他要求清单》和《标准清单》，追踪最新的法律法规和标准要求，确保公司合规管理体系的持续性、

适用性、充分性和有效性。

报告期内，公司共组织 2 次合规性评价，分别针对服务提供过程中的诚信因素和环境因素进行符合性评价，并撰写《合规性评价报告》。报告显示，公司对法律法规及其他要求的符合性执行情况良好，没有严重违反国家法律法规的情况发生，水、气、声、渣等污染物均实现了达标排放。

此外，公司还组织了内部审核和管理评审，依据相关法律、法规、标准和公司体系文件等要求，检查公司质量、环境和职业健康安全管理体系运作情况和绩效。审核组对公司质量、环境、职业健康安全管理体系的有效性给予了肯定评价，确认其按照相关法律法规和 ISO9001、ISO14001 和 ISO45001 标准要求进行了策划、实施和改进，并取得了较好的效果。报告期内，公司发生重大质量、环境、安全事故 0 件，相关方投诉 0 起。



为了保障公司的合规运营，公司在审计委员会下设立了审计监察部，设总监1名，审计经理1名，以独立开展审计工作。公司还建立了完善的内部控制监督制度，清晰界定了内部审计机构与其他部门在内部监督中的职责和权限。这套制度不仅规范了内部监督的程序、方法和要求，还明确了日常监督和专项监督的范围和频率，便于及时发现内部控制中的缺陷，深入分析缺陷的性质和成因，进而提出有效的整改措施。

审计监察部按季度进行内审工作汇报，全面梳理当季审计工作的实施细节，并前瞻性规划下一季度的审计计划。2023年度，公司组织了理财产品审计、合同抽查审计、公共件审计、产值抽查审计、成本费用抽查审计、应收坏账审计和内部控制评价等工作。经过全面深入的评估，公司确信现有的管理制度和内部控制程序在总体上表现有效，相关风险亦得到妥善控制。

报告期内，深圳瑞捷根据财政部、证监会等部门联合发布的《企业内部控制基本规范》及其配套指引的规定，就公司的内部控制体系进行了检查，并编写了《内部控

制自我评价报告》。报告从组织架构、发展战略、人力资源、信息与沟通、财务报告、资金营运管理、关联交易管理等十八个方面，对公司内部控制体系进行了评价。评价结论认为，公司在财务报告和财务报告方面均未发现内部控制重大缺陷，公司主要风险得到较好控制。

公司将合规理念深植于企业的核心价值观之中，确保合规成为每一位员工行动的首要准则。为了巩固这一理念，公司要求员工签订《合法合规履职承诺书》，且通过这样的承诺，公司也进一步确保了业务的合法性、高效性和持续性。报告期内，为加强合规文化建设，公司2023年共组织了8场合规培训。在公司的持续宣贯下，“道路千万条，守法第一条”不仅是一句口号，更是每一个瑞捷员工自觉坚守的原则。

公司不仅重视合规管理体系的建设和执行情况，还依据PDCA循环管理对该体系进行持续改进。在定期的风险评估和内部审计中，公司不断发现和改善合规管理体系中的不足之处，通过及时的调整和优化，持续提升企业的合规管理能力和风险防范水平。

2023年度合规培训

时间	组织部门	培训专题
2023/3/30	审计监察部	瑞生廉洁宣贯
2023/5/9	审计监察部	市场营销中心普法培训
2023/5/10	审计监察部	营销合规警示教育
2023/6/9	审计监察部	公共事业中心廉洁宣贯
2023/7/29	审计监察部	2023年中舞弊案例宣贯
2023/7/21	证券法务部	营销岗法律风险防范及反舞弊反贿赂普法培训
2023/11/20	证券法务部	董监高减持培训
2023/11/24	证券法务部	营销岗培训



信息披露与投资者关系

在当今高度信息化的时代，信息披露成为上市公司运营中不可或缺的关键环节。它不仅是维护市场公平、透明和稳定的重要手段，更是企业与投资者之间建立互信、促进长期合作关系的桥梁。

深圳瑞捷遵循《上市公司信息披露管理办法》《上市公司投资者关系管理工作指引》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》和《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》的有关规定，制定了《信息披露管理制度》《投资者关系管理制度》等规章制度，确保信息披露的合规性，坚决避免虚假陈述、误导性陈述等问题，维护市场的公平秩序。

深圳瑞捷高度重视投资者关系管理，致力于在公司与投资者之间建立良好的沟通机制。本着合规性、平等性、主动性和诚实守信原则，积极回应投资者的关切和问询，解答投资者的疑惑，传递企业的价值观和战略愿景。报告期内，公司通过多种方式向公众和投资者传达自身的经营状况、财务状况、战略规划等重要信息。通过定期举办投资者说明会、发布投资者关系活动记录表、设立投资者热线、回复互动易等方式，公司与投资者建立了更加紧密的联系，更增强了投资者的认同感。

同时公司也将与投资者的深入沟通和交流，作为了解股东、债权人等利益相关方需求和期望的重要方式，希望借此进一步优化信息披露的内容和方式，更好地满足各方诉求。报告期内，公司不断加强信息披露的准确性和及时性，优化投资者沟通机制，在促进公司与投资者的互信合作方面持续努力。



2023 年度信息披露情况

发布公告

119 次

召开投资者来访接待会

4 次

举办网络业绩推介会

3 次

回复互动易提问

113 次

案例

走进项目现场

2023年12月15日，深圳瑞捷举办了第三方质量评估项目的现场交流活动，活动吸引了包括华安基金、中信证券、天风证券、明时投资在内的众多机构投资者参与。活动现场，公司高管解答疑问，展示了评估项目的前期工作，随机抽查了评估区域，并进行了廉洁宣贯。此外，活动还展示了公司的实测量工具和实测机器人，引发了投资者对瑞捷业务和未来发展战略的兴趣，增强了他们对公司未来发展的信心。



深圳瑞捷第三方质量评估项目现场交流活动



关联交易管理

伴随着时代的进步，关联交易呈现出明显增长的发展态势，其独特的法律性质令所有企业都要面临一个重要的问题，即如何在享受其带来的高效率的同时，兼顾其公平性。为了规范公司的关联交易行为，确保关联交易的公平、公正和透明，维护公司和股东的利益，公司建立健全了完善的关联交易内部控制体系，其涵盖了决策程序、审批机制和监督机制等关键流程，从而确保关联交易的合规性和透明度。此外，为了进一步加强关联交易带来的潜在或合规性风险，公司特别要求审计监察部等相关部门和人员，对关联交易进行严密的风险评估和持续监控，以便迅速发现并妥善应对潜在风险。

目前，深圳瑞捷根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》，参考《深圳证券交易所创业板股

票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》和《公司章程》等有关规定，制定《关联交易管理制度》。该制度对关联人和关联关系、关联交易及其审批和披露要求等进行了明确规定，确保公司的关联交易符合公平、公正、公开的原则。此外，公司定期更新《关联方清单》和《关联交易情况说明》，及时向投资者和监管机构披露关联交易的相关信息，确保信息的透明度和对称性。

一直以来，深圳瑞捷以高度的责任感，对关联交易进行严格的管理，确保其始终合法、合规。同时，公司深刻认识到关联交易的潜在风险，并持续采取有效措施，确保这些风险始终保持在可控范围内。



第四节 诚信纳税 和谐成长

依法纳税不仅是法定义务，更是企业应有的社会责任。深圳瑞捷作为一家具有高度社会责任感的公司，始终坚持“依法纳税，诚信经营”的理念，严格遵守《中华人民共和国企业所得税法》《中华人民共和国增值税暂行条例》等相关税收法律法规，确保每一项税务操作都合法合规。同时，公司根据《中华人民共和国发票管理办法》等财务规定，规范发票处理流程和内部控制措施，使之完全符合国家法律标准。我们坚信，只有坚持合规纳税，才能为企业赢得长久的发展空间。

在税务管理工作中，深圳瑞捷坚持诚信守法，建立了税务管理的基本框架，做为税务工作行为和决策的依据。公司依据税务工作“合理规划”原则，在合法的前提下，通过合理的税务规划，降低税收负担，提高经济效益，其中包括利用税收优惠政策、选择适当的计税方法、合理安排企业经营活动等。为进一步提升税务风险管理能力，公司还参考《大企业税务风险管理指引（试行）》的指导原则，建立了完善的税务风险管理制度，定期评估税务管理的效果，发现问题及时改进。

另外，公司十分重视加强与税务机关的沟通与联系，积极配合税务机关的各项工作；在此基础上，公司定期安排税务人员参与深化培训与学习，让他们全面、系统地掌握最新的税收法规和政策动态，以持续提升其专业素养与业务能力。2023年12月18日，公司有关人员与龙岗区税务局下属税务所相关领导进行了一对一现场座谈会，在会上介绍了公司税务工作有关情况，听取了相关意见和建议；2023年12月26日，公司参加国家税务总局深圳市税务局举办的《组合式税费支持政策宣讲》，对国家最新的税费支持政策有了清晰全面的了解。通过各种沟通和学习培训，确保了公司在税务合规的基础上，实现税务效益的最大化，达成税务管理与企业经营的双赢局面。

2023年，公司在税务管理工作各层面均显示出卓越的规范操作和前瞻视野。报告期内，公司没有重大税务违规问题发生。



第七章 加强风险管理

识风险者得先机 驭挑战者赢未来

在变幻莫测的商海中，企业的每一步决策都可能伴随着未知的风险。“居安思危，思则有备，有备则无患”，这正是风险管理的核心理念。只有充分做好风险防范和化解的准备，才能确保在遇到暗礁或潜流时能够从容应对，安全抵达目的地。深圳瑞捷在日常经营中，高度重视企业的风险管理，建立了完善风险管理体系和制度，通过定期的风险梳理及自查，确保公司能够及时发现、识别与评估潜在风险及重大风险，并采取相应的风险控制措施，确保企业经营活动在风险可控的范围内进行。同时，公司还将气候变化带来的风险纳入企业风险管理体系，以确保企业在面对环境挑战时具备足够的韧性和适应能力。

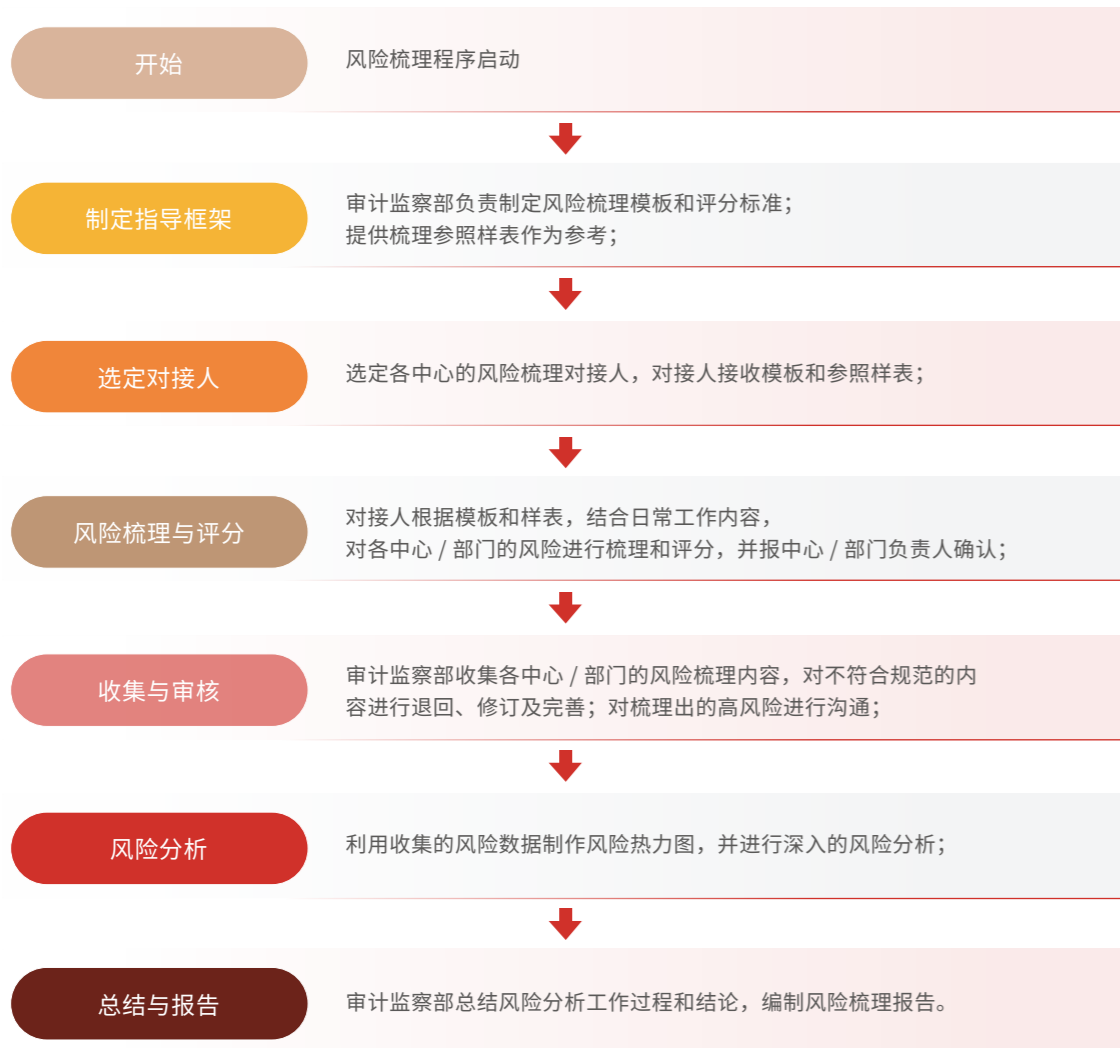
风险与机遇并存，智者深谙此道。面对未来的挑战与希望，深圳瑞捷将坚守未雨绸缪、防患未然的原则，积极迎接和化解各类风险挑战，同时敏锐捕捉市场机遇，引领企业稳健致远，实现跨越式发展。

第一节 风险管理体系

深圳瑞捷高度关注公司的风险管理情况，一直坚守“全面合规、全员风控”原则，由审计监察部负责监督管理层及员工的行为，确保公司运营符合法律法规。此外，公司还倡导员工积极承担风险管理的责任，提升全员风险管理意识，不断推动全面风险管理工作的有序展开。

公司建立了完善的风险管理体系，每年进行内部风险自

查，以确保对潜在风险全面而深入的了解，及时对危险源进行识别和管控。同时，公司建立了完善的风险评价管理制度。并由审计监察部牵头，公司制定了风险梳理流程及评分标准，通过风险梳理，对可能发生的风险进行评估，以此得出相应的潜在影响，并采取有效的应对措施来降低风险威胁，避免健康伤害、人身伤害、意外事故和财产损失的发生。



风险梳理流程图

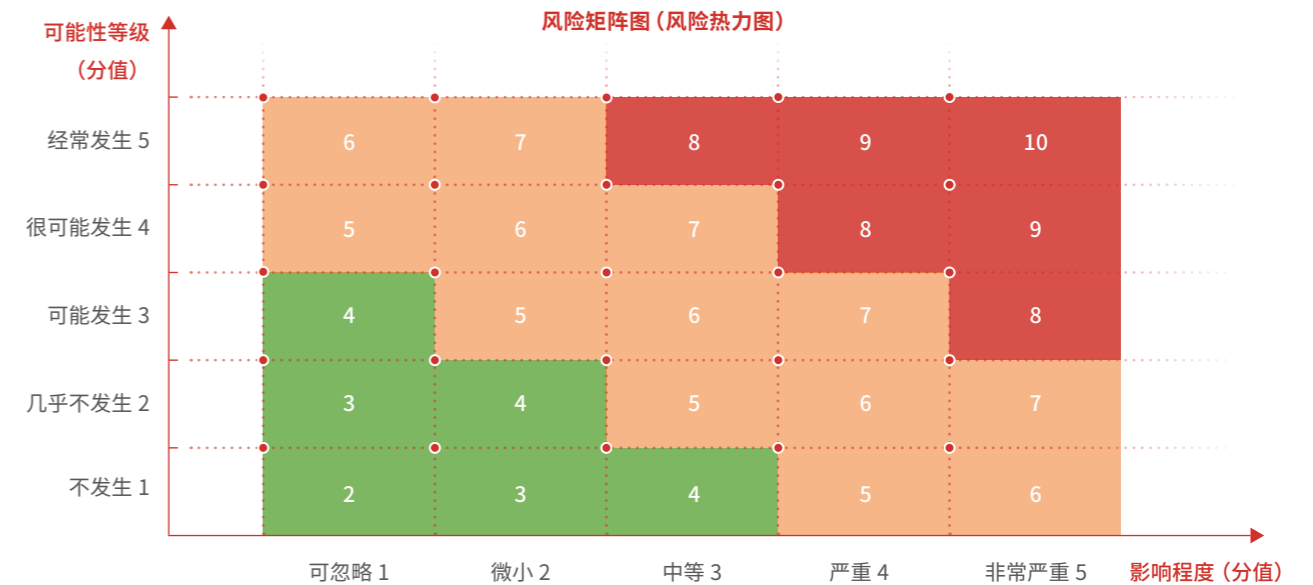
第二节 风险识别、分析与应对

风险识别与预警

深圳瑞捷高度重视企业的风险识别，积极加强风险制度建设，并制定了《危险源识别评价表》《社会责任风险识别与评估表》《风险识别与评估表》等多项风险识别评估表，以便更加精准地识别企业潜在的各类风险，及时发现潜在隐患，从而采取有效的预警和应对措施。

为了更加科学、系统地进行风险识别，公司建立了风险矩阵，根据风险发生可能性和影响程度进行评分，将风险划分为高风险、中风险、低风险三级。

2023年，公司最新制作《2023年度内部风险梳理报告》，对公司12个中心/部门进行风险梳理，共识别出269项风险。其中高风险28项，中风险119项，低风险122项。针对不同类别的风险，各中心/部门采取不同的应对措施，有效减少风险发生概率，并在日常管理过程中强化风险意识，审查和评价各自管理的风险是否恰当，积极排查公司和日常管理中的隐患。



风险等级划分



风险分析与控制

公司采用 LEC 评估法进行风险评估与分析，对采购管理、设备管理、客户与服务管理和人力资源等多个领域的风险因素进行深入的识别与分析，并采取相应的风险控制措施，以确保风险的有效控制。同时，公司也积极把握各类机遇，以期在复杂多变的环境中实现公司的稳健发展和持续创新。

风险管理识别与评估表

风险分类	风险因素	控制方法与措施
宏观风险	政策环境	国家宏观经济政策、经济环境的变动，以及个地方的相关政策变动会间接影响到企业资金融入以及企业运营的必要条件。
	经济环境	利率的变动、汇率的变动、通货膨胀或通货紧缩。
	法律环境	客户投诉等潜在的法律纠纷。
微观风险	市场环境	<p>1、市场容量风险：对市场容量的调查所采用的方法不合适，没有准确的厘清市场对象对产品的用量，使得产品的产量大于实际需求，而增加公司的投资风险；</p> <p>2、市场竞争力风险：对竞争对手的错误分析可能导致对的产品市场的竞争力高估或低估，引发期望值风险；</p> <p>3、市场价格风险：产品的价格风险受产品的成本、质量和声誉、顾客消费等的影响。</p>
公司风险	人力资源风险管理	<p>1、人力资源不足、保安服务的服务能力不足，达不到客户要求，造成客户投诉；</p> <p>2、培训过程流于形式，员工无法获取真实的理论与实操知识，使企业内部的人力资源需求无法得到满足；</p> <p>3、采购人员、服务人员、技术人员和其他管理人员，由于疏忽导致的风险，以及各岗位主要人员的离职等风险。</p>

风险管理识别与评估表

风险分类	风险因素	控制方法与措施
公司风险	设备风险管理	主要设备故障
	采购管理	供应商异常及物料供应不上的风险；供应不及时，采购周期加长。
	意外事故	影响生产进度，延误交期。
	客户服务与管理	<p>1、语言不通；</p> <p>2、态度不好；</p> <p>3、服务能力不足，交期延误；</p> <p>4、客户检查标准高于或低于公司标准；</p> <p>5、客户要求变更，未及时变更，项目不符合客户要求；</p> <p>6、因报价较高造成市场竞争力减弱。</p>
安全风险	<p>1、劳保用品的发放不及时；</p> <p>2、企业内部的安全隐患未及时得到鉴别、排查与整改而最终导致安全事故的发生。</p>	

第三节 应对气候风险

管治

近年来，气候变化造成的冲击已经成为企业经营中新的风险因素——能源成本攀升、资源紧张、市场需求及法规变动等挑战接踵而至——对企业的适应能力和战略规划能力提出了考验。深圳瑞捷对气候变化给公司经营带来的深远影响和挑战有深刻认识，积极应对，将其融入企业战略规划。公司采取了有效的气候适应和减缓措施，确保日常运营稳定，在绿色经济转型中把握机遇，展现出前瞻性的企业智慧。

2023年，公司成立 ESG 工作小组，将运营各个环节中的气候风险纳入考量，并参考气候相关财务信息披露工作组（TCFD）所提出的关于气候相关风险及机遇的分析框架，对公司气候变化相关风险和机遇进行初步评估，制定相关制度对气候风险进行管理，通过风险评估、预警、应对和监控等环节，建立了完整的气候风险管理体系，加强对气候风险的治理。

风险管理、策略、指标与目标

公司参考联合国政府间气候变化委员会（IPCC）设定的气候情境，并结合自身的地理位置与气候特征，对与公司业务相关的气候风险进行了识别并分类，并针对不同

类别的风险，制定了《自然灾害应急预案》等全面而精确的风险管理策略和应对措施，以降低潜在的气候风险对公司业务的影响。



■ 气候风险类型与管理或应对方式

气候风险类型	具体风险及潜在影响	管理或应对方式
政策和法律风险	国内外气候政策和法律的更新可能使公司现有的环境管理相关制度不再满足法律法规要求，从而造成违规的风险，包含罚款、商业损失、业务关停，以及对品牌和声誉的负面影响等。	<ol style="list-style-type: none"> 1、更新和完善环境管理制度：根据新的气候政策和法律要求，修订公司的环境管理制度；针对可能出现的新风险，制定应对策略，确保公司在面临挑战时能够迅速作出反应； 2、强化与利益相关方的沟通与合作：与供应商合作，共同应对气候政策和法律的更新，确保整个供应链的合规性；与行业协会、非政府组织等合作，了解行业趋势和政策动态，共同推动行业的可持续发展。
转型风险	运营风险 平均气温上升造成能源消耗与运营成本上升。	<ol style="list-style-type: none"> 1、进行能效评估，寻找降低能源消耗的机会，采用更节能的设备和新技术； 2、积极探索可再生能源，如太阳能或风能，减少对传统能源的依赖，从而缓解对气候变化的影响。
声誉风险	投资者与客户在内的企业利益相关方，对可持续发展与气候变化问题日益关注，企业信息披露不充分将损害公司声誉。	<ol style="list-style-type: none"> 1、主动披露公司与 ESG 相关的关键性能指标，如碳排放情况、社会责任计划、治理结构等信息，以便投资者和客户能够评估公司在可持续性方面的表现； 2、对员工进行有关可持续发展和气候变化的培训； 3、推广宣传公司的低碳举措与成效。
实体风险	自然灾害风险 台风、洪水、雷击等极端天气事件的严重性加剧造成财产与资产的损害。	<ol style="list-style-type: none"> 1、制定自然灾害应急预案，对自然灾害事件进行监控预防、应急处置及后续处理； 2、定期检查公司的排水系统、屋顶、墙壁等设施和设备，确保其处于良好状态； 3、定期备份公司重要的数据和文件，并将其存储在安全的地方； 4、积极参与社区的灾害准备和应对活动，与邻近企业、社区组织和政府建立合作关系，共同努力提高整个地区的抗灾能力。

第八章

利益相关方与 实质性议题

唇齿相依 携手共进

"独木难支大厦，单丝难织锦绣。"深圳瑞捷深知，企业与各利益相关方的关系远远超越商业交易的界限，它们构筑的是一幅共生共荣的画卷。股东如汨汨流水，滋养着企业的成长；员工则如同巧匠，以智慧和汗水雕琢着产品的灵魂；客户则是市场的指南针，引导我们不断前行……也因此，深圳瑞捷始终秉持和谐共生的理念，倾听每一方的声音，精心编织与各利益相关方的合作之网。我们珍视这份相互依存、相互促进的关系，携手共创一个和谐共赢的未来，让企业的每一步前行都充满力量与希望。

第一节 利益相关方沟通

公司深知，与各利益相关方的深度互动和有效沟通是推进可持续发展战略和实现长期价值的关键。深圳瑞捷始终坚持诚信、互动、平等和透明原则，以开放、包容和负责任的态度，建立健全与利益相关方沟通机制；通过多举措、多渠道了解其诉求；同时对沟通结果进行记录和评估，以确保反馈高效、及时。

公司参照《上市公司投资者关系管理工作指引》中的合规性原则、平等性原则、主动性原则、诚实守信原则，以及《GRI Standards》中利益相关方包容性的原则等相

关的标准和指引，结合公司自身业务特点和行业状况，并参考国内外同行业优秀实践，邀请公司高管、外部专家等对利益相关方进行筛选评估，识别出了包括客户、员工、股东或投资者、合作伙伴、供应商、政府及监管机构、当地社区等七大主要利益相关方。

报告期内，公司通过广泛发放并回收调查问卷的形式，对各利益相关方群体关注的问题进行了汇总和整合，并作出了积极回应。

案例

2023 年公司与员工沟通事项

- 2023 年，公司发起员工敬业度调查，涉及个人敬业度、组织赋能感、员工满意度、培训与发展、文化认同感以及开放性问题共六大维度，共收到反馈问卷 1374 份，公司总体参与率为 87%，较去年总体参与率增长 2%；
- 2023 年，公司通过员工信箱等渠道收集多条员工心声，并全部受理与回复；
- 2023 年，公司职工代表大会共召开会议 6 次，形成的制度 / 版本、通知包括：《深圳瑞捷薪酬管理制度》A1 版、《深圳瑞捷绩效管理制度》A3 版、《公司第一期事业合伙人持股计划（草案）及其摘要》、《深圳瑞捷反舞弊、反贿赂管理制度》、《人才住房管理办法》、《职工代表大会章程》以及《第三届职工代表换届选举方案》。

主要利益相关方与沟通渠道

利益相关方类型	主要利益相关方	期望与诉求	沟通渠道及其运作情况
客户	产业类 保险类 政府类 施工企业类 房地产类 城投类	产品与服务质量 技术创新与进步 数据保护与信息安全	客户满意度调研 日常邮件、电话与实地拜访 售后服务与投诉系统 网络平台交流
员工	本公司全体员工	职业健康与安全 薪酬与福利 职业发展路径及前景 员工权益保障 员工关爱与民主管理	职工代表大会 员工信箱 OA 反馈 邮箱收集 员工敬业度调查 定期员工培训 组织员工活动
股东或投资者	对公司进行股权、债权投资的 投资人	持续稳定的投资回报 信息公开透明 股东权益保障 合规经营与风险管理 公司的可持续发展	股东大会 定期信息披露 投资者调研和路演活动 公司官网及深交所互动易等线上平台 投资者联系电话及邮箱
合作伙伴	技术合作企业 行业协会	创新研发 知识产权保护 诚信合作，共赢发展 推动行业发展	战略合作协议 项目合作 学术技术交流会议 行业线上线下研讨会
供应商	物资以及技术服务等的供应商	良好稳定的合作关系 负责任供应链管理 商业道德与透明度	定期电话、邮件交流 供应商定期审核与评估 供应商调查问卷 招投标活动
政府及监管机构	国家及当地政府 深圳证券交易所 住建部及地方各级住建 管理部门	依法合规经营 响应国家政策 依法纳税、带动地方发展 环境保护	定期工作总结与信息报送 接受日常监管与检查 参与政府举办的政策说明会、研讨会等
当地社区	业务运营地所在社区、社会团体、非政府组织等	保护资源环境 应对气候变化 公益慈善活动 助力乡村振兴 带动区域经济发展	参加公益活动 社区服务与志愿活动 定期社区互动交流

第二节 实质性议题分析

实质性议题分析是公司提升可持续发展水平的重要内容，可以帮助公司聚焦对公司业务运营产生重要影响以及利益相关方关注的重要议题。为了更深入准确了解各利益相关方期望和诉求，提升公司 ESG 发展战略的有效性和针对性，公司遵循全球报告倡议组织《GRI Standards》关于实质性议题分析的流程，按照“议题识别—问卷调查—确定实质性议题”的路径，并从“对利益相关方的重要性”

和“对公司发展的重要性”两个维度，筛选实质性较强的关键议题分析矩阵，作为本报告披露的重点。

经过识别、调研与评估验证的流程，公司共识别出 25 项实质性议题，其中包括 8 项治理类议题、11 项社会类议题和 6 项环境类议题。

实质性议题筛选流程

01
议题识别

公司遵循 GRI 标准中的实质性议题分析流程，以证监会、深交所等监管机构披露的指引为基础，基于公司自身业务特点，并结合行业特征，参考资本市场、评级机构、国际报告标准以及同行业关注的可持续发展议题，通过内部高管沟通、外部专家交流等方式，识别出公司 ESG 议题清单。

02
问卷调查

为深入了解各利益相关方的期望和诉求，公司通过线上调研和实地调研相结合的方式，面向各利益相关方发放并回收了《深圳瑞捷利益相关方调查问卷》，全面收集了包括客户、员工、股东或投资者、合作伙伴、供应商、政府及监管机构、当地社区在内的各利益相关方的关注方向，协助公司确定重要 ESG 议题。

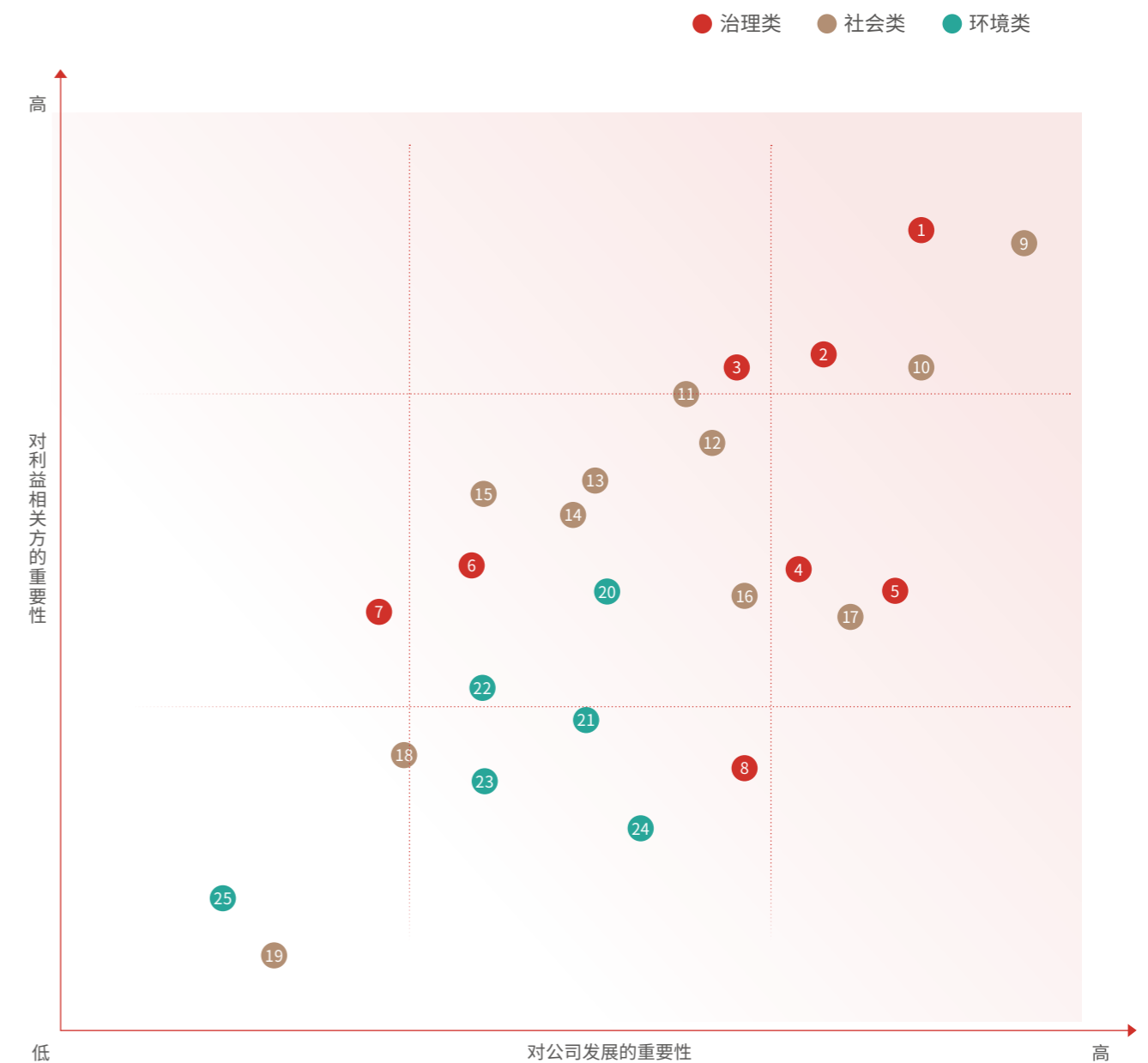
03
确定实质性议题

结合各方基于调查问卷反馈的结果，并参考议题清单，公司进行重要性议题内部评估分析，从“对利益相关方的重要性”和“对深圳瑞捷发展的重要性”这两个维度进行排序，排序结果经过内外部专家验证后绘制实质性议题分析矩阵。

深圳瑞捷实质性议题

治理类	社会类	环境类
1 合规经营	9 产品 / 服务质量	20 绿色办公
2 保障股东权益	10 职业健康与安全	21 能源 / 节能管理
3 反腐倡廉	11 信息与数据安全	22 废弃物管理
4 公司治理机制	12 完善客户服务	23 排放物 / 减排管理
5 风险管理	13 人才吸引与留任	24 回收利用管理
6 利益相关方沟通	14 员工薪酬与福利	25 气候变化
7 供应链管理	15 员工培训与发展	
8 党建引领	16 知识产权保护	
	17 创新研发	
	18 公益事业	
	19 乡村振兴	

深圳瑞捷实质性议题分析矩阵



第九章 商业道德

清风朗月 廉行天下

“廉以正身，洁以养德”，廉洁是第三方评估行业的重要基石。一个廉正清朗的工作环境，可以为公司树立正面的形象，赢得客户的信任，是公司健康长远发展的基础支撑。深圳瑞捷坚守守法、廉洁、公正、客观、专业的原则，视之为企业的核心责任，这不仅是一种承诺，更是一种信仰。我们深知，风清气正、洁身自好是每一位瑞捷人的立身之本、成事之基、动力之源。

深圳瑞捷，一家深谙商业道德之重要性的企业，始终将守法合规视为其发展的生命线。我们严格遵守国家、行业及运营所在地相关适用法律法规，坚决杜绝一切违反商业道德的不正当行为。为了不断加固反腐败的防线，公司不但加强了制度建设，更是深入开展反腐败培训和活动，积极培育廉洁文化；同时，公司还密切关注合作伙伴反腐败风险管理，构建了一整套完备的反腐败管理体系。

展望未来，公司将继续坚守诚信经营与反腐败管理的底线，将廉洁运营的理念根植于企业经营管理之中，不仅追求经济效益，更致力于实现经济效益、社会效益和环境效益的和谐共生，以此不断提升企业的内在价值。



第一节 加强商业道德管理

反腐败体系建设

深圳瑞捷对舞弊、贿赂等不诚信行为采取“零容忍”态度，并依据《中华人民共和国反不正当竞争法》和《国家工商行政管理局关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等相关法律法规，结合公司实际情况，制定了《深圳瑞捷反舞弊、反贿赂管理制度》《瑞心廉行手册》和《廉洁管理制度》等制度规定，明确员工行为准则，加强廉洁自律，确保公司诚信经营。

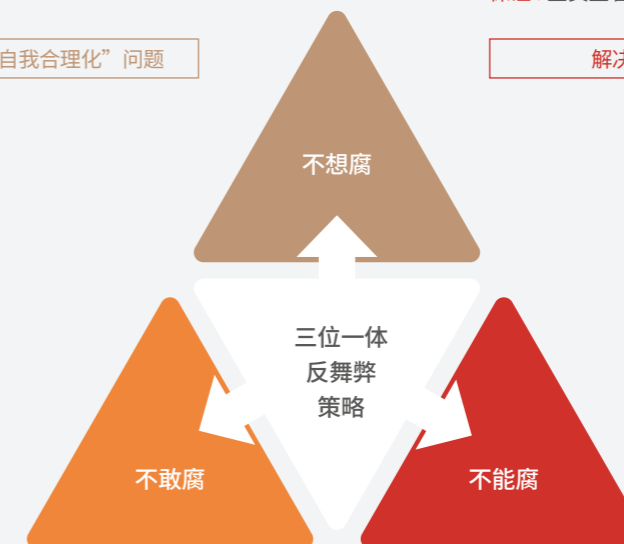
公司采取“惩防并举，预防为先”、“精神表扬与物质奖励相结合”和“直接责任人与领导双重负责”的方式进行公司的廉洁管理。为确保廉洁文化的深入人心，公司构建了“不想腐、不敢腐、不能腐”的三位一体反舞弊策略，并设立反舞弊三道防线，形成了科学的反腐败管理体系，坚决保障公司的廉洁基石不动摇。

文化宣传：廉洁自律核心价值观塑造、合规风险文化引领
组织设立：成立北、上、广、武等分支机构，本地化部署
薪酬激励：合理的薪酬政策、拒贿奖半机制
树立标杆：管理层行为表率，廉洁代言人
制度培训：廉洁培训、警示教育、普法培训宣贯
文化传承：廉洁访谈录、廉·日记、国际反舞弊日活动
爱心关怀：爱心基金，救助补助计划实施落地

体系：公司廉洁管理制度
机构：明确岗位职责和组织权责
流程：评估评分审核机制、计划审核监督机制
轮岗：业务轮岗机制
践行：各中心充分践行廉洁工作计划
保证：全员签署军令状、军令状立牌

解决员工舞弊的“压力”和“自我合理化”问题

解决舞弊中的“机会”问题



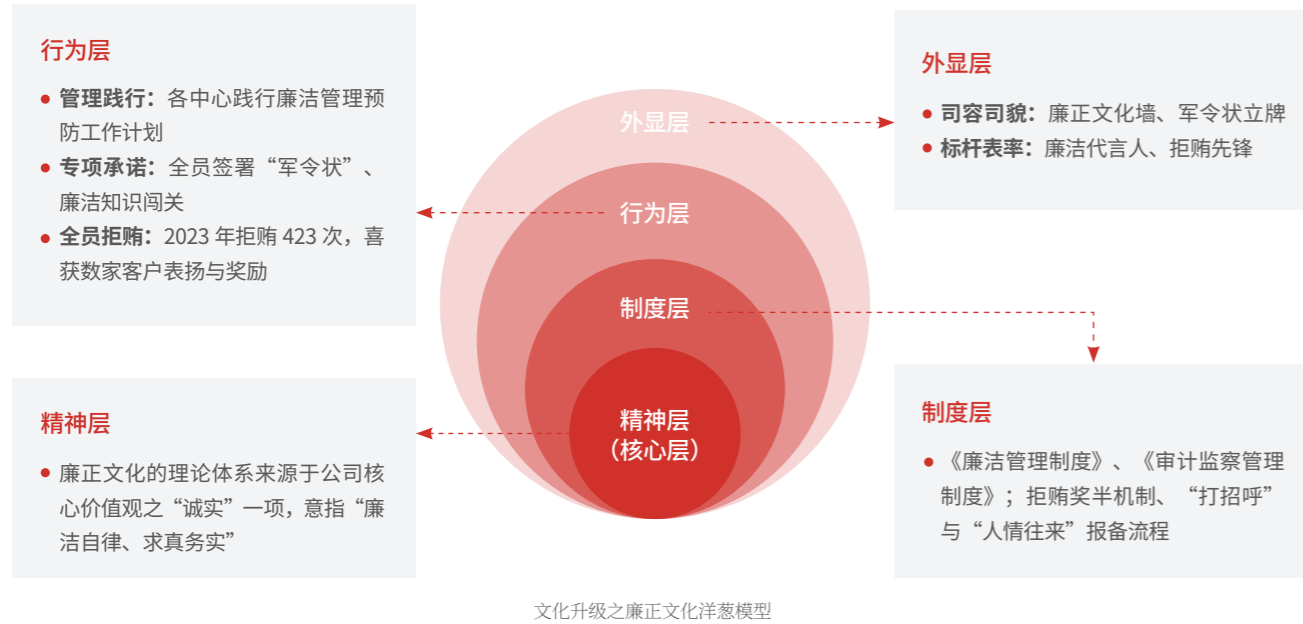
舞弊查处：全面覆盖，有举报必查，及时关闭，公开通报
举报渠道：全面铺开举报投诉渠道，宣传立牌
内外联动：内部分层级，鼓励中心自查；与客户联动：廉洁共建协议签署，大客户监察共享常态化
行贿警示：正告行贿单位，推动抽查客户处罚决定宣贯至一线，反舞弊闭环管理

解决舞弊中的“机会”问题

“不想腐、不敢腐、不能腐”的三位一体反舞弊策略

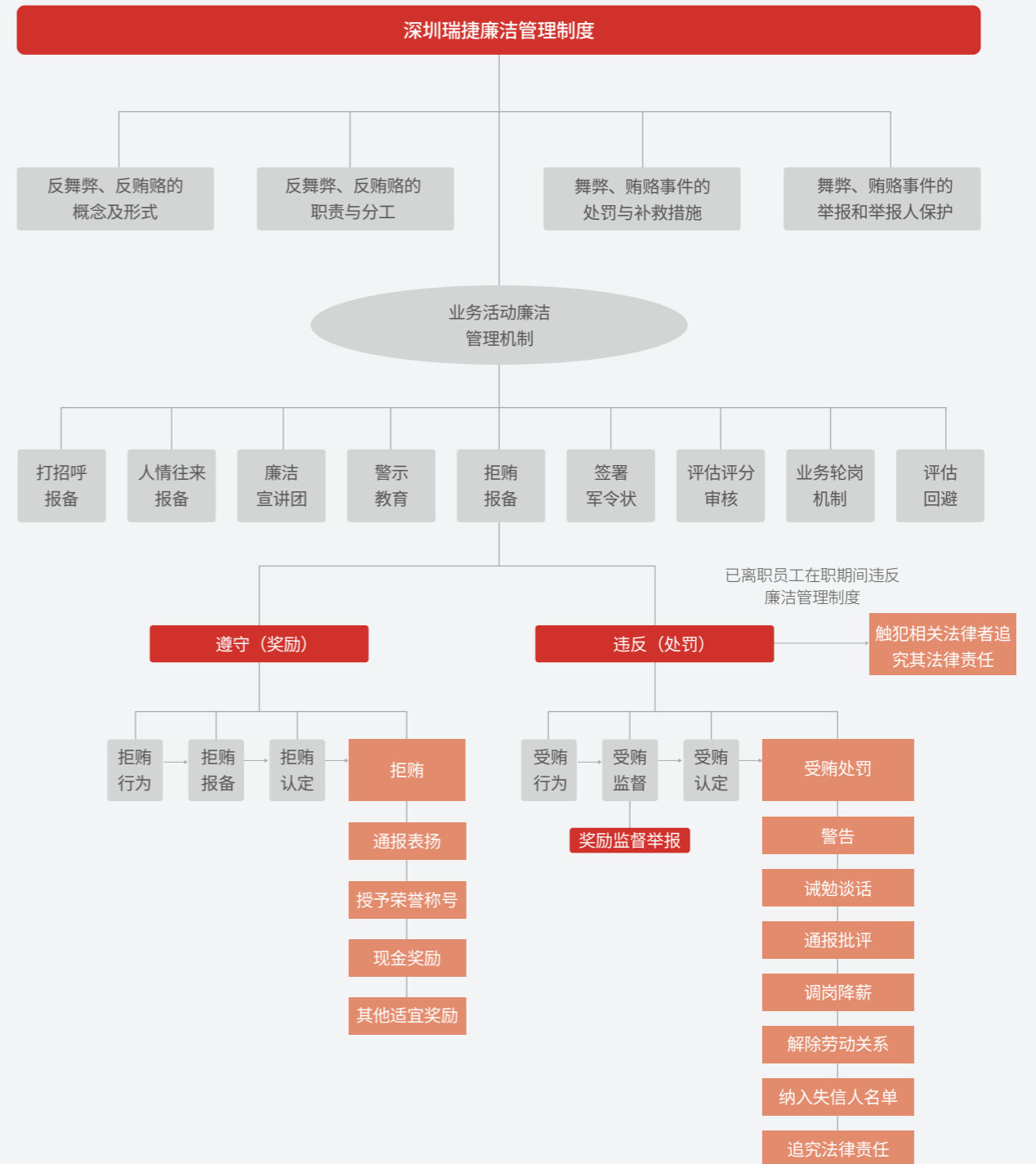
■ “不想腐”

针对“不想腐”，公司主要采取进行廉正文化建设，包含文化宣传、薪酬激励、树立廉洁标杆和加强制度培训等方式，解决员舞弊的“压力”和“自我合理化”问题。



■ “不能腐”

针对“不能腐”，公司主要加强廉正机制建设，包含完善廉正体系、明确机构职责、加强审核监督流程、践廉洁工作计划和全员签署军令状等，不断加强反舞弊管理。



■ “不敢腐”

针对“不敢腐”，公司实行的主要措施包括：（1）进行“人才”廉洁从业全流程管理；（2）加强“团队”廉洁管理预防计划；（3）层层落实廉洁责任进行反舞弊管理；（4）使用“汇联易报销系统”，通过财务手段控制避免商业道德风险。

1 廉洁从业全流程管理

每一位公司员工都将接受从入职到离职的全流程廉洁管理，并通过培训、宣贯、警示等方式加强员工的廉洁意识和行为规范。同时，公司还设立了日常访谈、考核、调查等环节来确保员工的行为符合公司的要求。此外，

公司还建立了利益冲突回避机制和拒贿奖励制度，以及进行了背景调查和离职评估等工作，从多个方面保障了公司的廉洁经营。

2 加强“团队”廉洁管理预防计划

为保证公司廉洁管理制度落实到位，深圳瑞捷特别制订了廉洁管理预防计划，其中包括了标准动作、宣贯培训、过程监督、廉正协议和廉正联动等五个关键目标和具体行动方案。每个措施都有明确的时间表和责任部门，确保各项工作的顺利推进和落实。同时，该制度也需要不断地完善和优化，以适应不断变化的市场环境和社会需求。



加强“团队”廉洁管理预防计划具体内容：

关键目标	具体行动	交付成果	时间	责任部门
01 标准动作	<p>制定完善廉洁标准动作，明确标准动作要求：</p> <p>1、设备配备：评估组按动线区分，每条动线全程佩戴视频记录仪；</p> <p>2、标准动作执行：①项目评估启动会强调宣贯（将公司廉洁要求、客户廉洁规定/约定、客户对行贿事件处罚文件宣贯到位；声音要洪亮、语气要坚定）；②、项目及评估组签字承诺（保证项目各方了解廉洁自律告知书中内容，签署了廉洁自律告知书）；③、拍照上传（廉洁宣贯及签字均需拍照，并上传至ERP）；④离开项目前翻包检查；</p> <p>3、廉洁报备流程：①采集证据（拍照及录制视频）；②及时反馈（第一时间按照廉洁报备模板上报公司或部门，由部门反馈至客户）；</p> <p>4、行贿款项处理：针对已正式建立廉正联动的，按照要求执行；无廉正账户的客户：每起应当当场表示拒绝并退还至甲方项目负责人（或甲方工作人员）并拍摄清晰照片（当众退还）；现场总结会时应专项说明，表示批评，再次宣贯教育；</p> <p>5、行贿事件跟进闭环：业务部经理/部门经理及时跟进本团队拒贿事件的处理结果，收集相关资料，及时完善至OA-拒贿信息报备及奖励发放流程之中。</p>	<p>①视频记录设备配置统计清单</p> <p>②标准动作要求抽查及执行结果记录</p>	持续	<p>客户服务部</p> <p>技术管理部</p> <p>交付资源部</p> <p>专项事业部</p>
02 宣贯培训	<p>1、月度：各业务部每月至少一次内部廉洁宣贯；</p> <p>2、年度：地产事业中心管理者组织参观一次监狱/看守所。</p>	宣贯记录/会议纪要	持续	交付资源部 专项事业部
03 过程监督	<p>1、建立风险台账：针对重点客户、潜在风险人员建立清单；</p> <p>2、视频记录仪抽查：针对重点客户及相关评估人员的视频记录仪进行抽查；</p> <p>3、突击跟队：通过廉洁督导及部门负责人开展突击跟队；</p> <p>4、“打招呼演练”：各部门每月开展不少于2人次的“打招呼”演练；</p> <p>5、自查自纠：①各部门筛选“神秘人”，协助提供相关信息，部门开展跟进自查；②收集客户反馈信息，跟进调查。</p>	<p>①建立重点客户、重点人员关注清单</p> <p>②视频记录仪抽查台账</p> <p>③廉洁督导跟队记录</p> <p>④“打招呼”演练记录</p> <p>⑤自查自纠记录文档</p>	重点客户、重点人员清单3月15日完成；其他为持续动作	<p>交付资源部</p> <p>专项事业部</p> <p>技术管理部</p> <p>客户服务部</p>
04 廉正协议	<p>签署军令状：各业务团队于2月15日前签订廉洁自律管理军令状，并宣誓。</p>	廉洁军令状签订	2023年3月4日	彭鹏
05 廉正联动	<p>1、与客户集团联动：收集客户集团信息反馈；</p> <p>2、与客户项目联动：电话回访，收集相关信息。</p>	沟通、回访记录	持续	<p>交付资源部</p> <p>专项事业部</p> <p>客户服务部</p>

3 层层落实廉洁责任进行反舞弊管理

公司明确规定，各部门共同承担廉洁管理职责，并且采用管理者两级领导责任制，坚守《廉洁管理制度》，签发《廉洁管理军令状》，加强“不敢腐”风气。

4 财务控制避免商业道德风险

公司通过使用“汇联易报销系统”，实现了对报销流程的数字化管理，确保每一笔支出都合法合规、透明可查，大大增强了内部控制的严密性和有效性，为公司健康稳定的财务状况提供了有力保障。



层层落实的反舞弊管理

加强反腐败奖惩机制管理

为加强廉洁管理，防治舞弊、贿赂行为，强化公司治理舞弊、贿赂的长效预警机制，公司建立了《深圳瑞捷反舞弊、反贿赂管理制度》。

公司要求全体员工对一切舞弊、贿赂行为予以严词拒绝并及时报备。根据涉事事件具体情况，对违反制度人员采取一种或同时采取几种处罚方式。处罚方式从轻到重依次为：警告、诫勉谈话、通报批评、调岗降薪、劝退、辞退、开除、纳入失信人员名单、依法追究法律责任等。此外，针对舞弊、贿赂行为情节严重、性质恶劣情形，公司进行从重处理，如涉及违反法律规定的，将依法追

究法律责任。

公司贯彻“惩防并举，预防为先”的反舞弊、反贿赂原则，倡导将廉洁管理责任层层压实到各级管理者，对舞弊、贿赂事件中有重大立功表现，真正从意识层面重新树立廉洁自律价值观的人员提供合理容错机会，对特定情形予以减轻、免除涉事员工和管理者责任。

同时，公司对拒贿行为采取“奖半机制”，对舞弊、贿赂风险系数较高的业务岗之拒贿行为给予现金奖励，对采购岗、仓储岗、财务岗的拒贿行为给予绩效鼓励。

舞弊贿赂行为其他后果的认定

序号	情形	认定方式	处理结果
1	舞弊、贿赂行为情节严重情形认定	3次及以上违反《深圳瑞捷反舞弊、反贿赂管理制度》相关条款规定。	从重处理，如涉及违反法律规定的，将依法追究法律责任
2	舞弊、贿赂行为严重后果情形认定	(1) 工作结果有失公允； (2) 导致合作方、供应商、服务商、其他合作伙伴：投诉、举报的；拒绝进一步商务洽谈的；取消招投标活动的；拒绝签署合同；对公司提供的工作不予认可的；拒绝付款或履行相关合同义务的；向公司主张违约责任，并要求解除合同或取消全部或部分业务往来合作等；虽未解除合同但要求公司依照合同约定承担相应违约责任，支付违约金、缴纳罚金的；将公司纳入“黑名单”的； (3) 违规行为给公司商誉造成负面评价或需承担相应民事或刑事责任的；或在公司内部一定范围内造成不良影响的。 (4) 其他应认定为严重后果的。	
5	舞弊、贿赂行为性质恶劣情形认定	拒不承认违规事实；隐瞒部分违规事实；拒不协助甚至阻碍调查；拒不退回赃款赃物；团队成员串通舞弊；团队负责人知情不报或放任不管或私下处理等；其他成员在经调查时知情不报；教唆诱骗胁迫或帮助他人实施舞弊行为。	

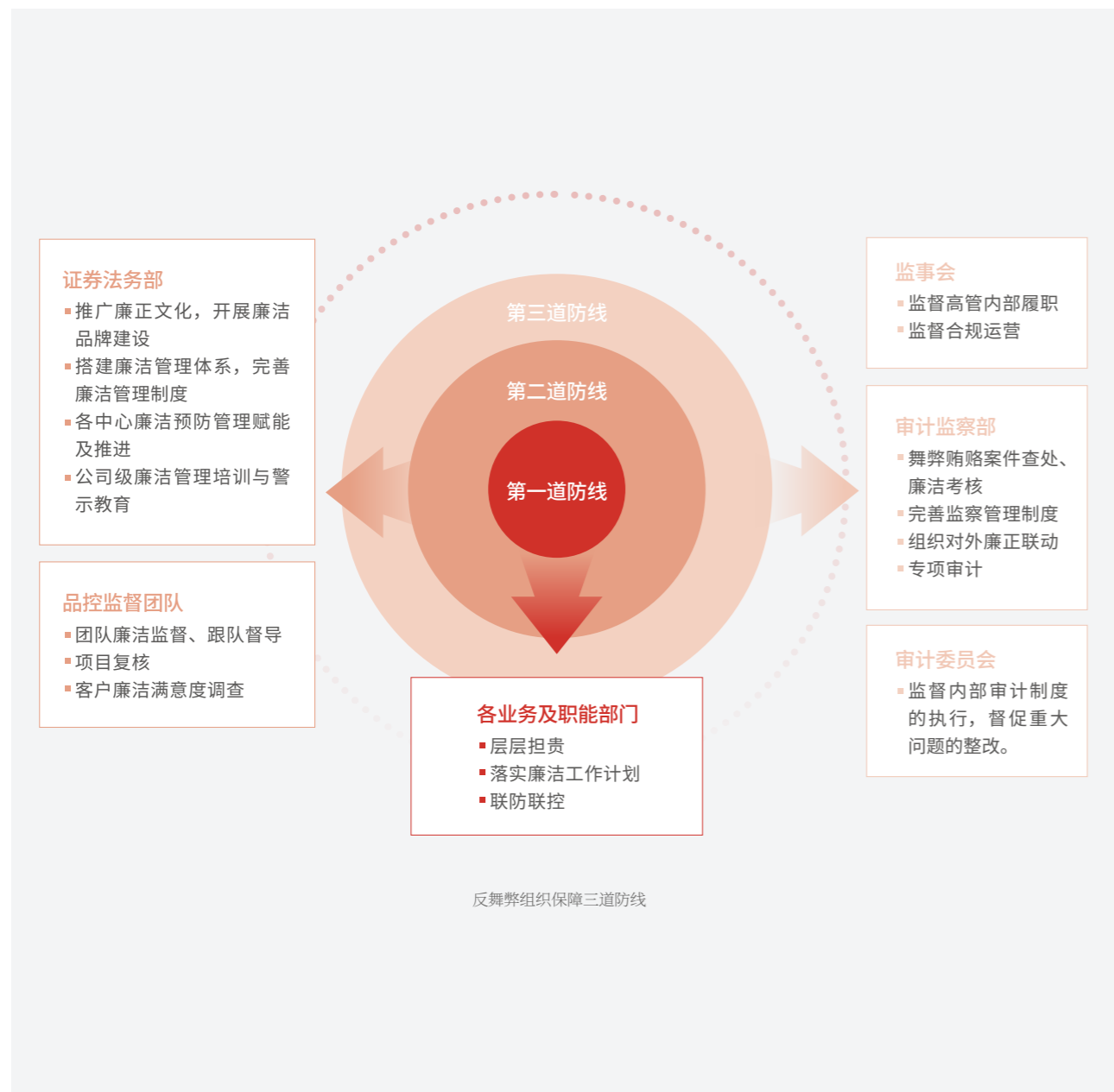
深圳瑞捷历年拒贿情况表

类别	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
拒贿次数	123	319	423	340	423
拒贿金额(元)	631,228	1,196,944	1,420,676	833,190	823,912

廉洁组织管理

公司建立了反舞弊组织保障的三道防线，保障企业的廉洁运营。

第一道防线由各业务部门及职能部门构成，它们各司其职、层层担责，通过联防联控的机制，共同推进廉洁工作计划的专业化实施；第二道防线是证券法务部和技术管理部，负责搭建廉洁管理体系，进行廉洁文化推广、团队廉洁监督；第三道防线是监事会和审计监察部，共同负责监督舞弊行为，保障公司的廉洁运行。



诚信管理

深圳瑞捷高度重视企业的诚信体系建设，秉承公平竞争、合规运营的原则，在遵守国内相关法律法规的前提下，制定了《诚信管理制度》《信用管理制度》《诚信程序文件》等规范文件。这些制度文件不仅详尽地规定了员工的行为准则和要求，还全面覆盖了从产品质量、安全保障、环境保护到售后服务的全流程管理，旨在构建一个完整、专业的诚信管理体系框架，确保相关方的需求

得到充分满足。

公司还设立了专门的诚信管理机构，安排专职诚信管理工作人员，进行全方面的诚信管理，并且采取了多种诚信管理措施，确保员工对诚信法律法规有全面的了解和掌握。

公司诚信管理措施一览

定期学习 诚信法律法规	定期组织员工学习国家关于诚信法律法规的系统知识，制定学习内容和时间安排计划，并做好相应的学习记录，确保员工对诚信法律法规有全面的了解
定期 组织活动	公司定期组织研讨会、案例分析会等形式，以便更好地讨论和解决诚信管理中遇到的实际问题
进行系统培训和 考核	所有涉及到诚信管理的人员，包括诚信管理人员、销售、技术、质检、财务等部门的业务人员，必须接受合同法规的系统培训和考核，诚信管理员还需要取得诚信管理职业资格培训合格证书

公司 2023 年诚信管理成果一览

目标 / 责任部门	分解目标	完成情况	时间
总目标	违法违规事件为 0	完成	2023 年
	合同履约率 100%	完成	2023 年
	相关方投诉为 0	完成	2023 年
	项目交付及时率 100%	完成	2023 年
人力行政中心 董事会办公室	违法违规事件为 0	完成	2023 年
	员工培训合格率 100%	完成	2023 年
	文件受控率 100%	完成	2023 年
市场营销中心 地产事业中心	合同履约率 100%	完成	2023 年
	相关方投诉为 0	完成	2023 年
财务中心	员工工资按时支付率 100%	完成	2023 年
	相关方款项按时支付率 100%	完成	2023 年
数据信息中心 公共事业中心	项目交付及时率 100%	完成	2023 年
	服务项目优良率 ≥ 90%	完成	2023 年

反腐败活动及培训

廉洁既是公司的生命线，也是公司的竞争优势。深圳瑞捷高度重视公司的廉洁管理，采取线上与线下相结合的方式，举办了廉洁管理大会、廉洁自律法务培训、廉洁管理宣贯会、反舞弊宣讲培训等培训和活动，不断提升

员工的廉洁意识，推动廉洁文化的深入人心。未来，公司将继续坚持不断完善更具系统性、长效性的廉洁管理机制，坚守廉洁红线，将廉正进行到底。

案例一

2023 年廉洁管理大会

为有效加强公司廉洁管理，切实落实廉洁管理职责，坚守廉洁初心，并为广大客户提供客观、公正、专业、高品质的服务，2023 年 2 月 15 日，公司在集团总部召开了“瑞心廉行·深圳瑞捷 2023 年廉洁管理大会暨公司级《军令状》签署仪式”，会议采取线上及线下两个会场同时进行方式，全体高管、部分中层管理人员，以及业务核心骨干人员合计 263 人参与此次大会。

践行诚实核心价值观，维护瑞捷的廉洁环境，勇做行业“净化器”是每一位瑞捷人的责任。初心不改，警钟长鸣，未来公司将继续秉承“用心联接信任，成就品质生活”的使命，始终坚持“廉洁自律，客观公正”的态度，共同践行廉洁自律的行为要求，全力以赴打造卓越的工程管理平台，以专业优质的服务为客户创造价值，成为客户可信的事业合作伙伴，做让行业尊敬的瑞捷人。



2023 年廉洁管理大会



《廉洁管理军令状》签署及宣誓

案例二

“瑞心廉行”反舞弊反贿赂监狱实地警示教育活动

2023 年 5 月 30 日，由公司董事长带队，深圳瑞捷及旗下子公司瑞生、捷安公司总计近百人前往作为深圳市廉政教育基地的深圳监狱，实地参观并现场开展“瑞心廉行”反舞弊反贿赂主题警示教育活动。

“遵守法律”不仅是企业的基本准则，更是每个员工的行动指南。公司坚决将法律作为经营管理的底线，确保所有经营活动合法合规，为企业的稳健发展筑牢基石。同时，法律对个人的约束同样重要，每位员工都应明白，个人的行为不仅关乎自己，更关乎家人和整个组织的声誉。这一次的警示教育深深地震撼着每一位参观人员的内心，同时也再次警醒大家——“莫伸手，伸手必被抓”，这是对法律的敬畏，也是对自身责任的担当。公司提倡清清白白做人，实实在在做事，坚守廉洁红线，将廉正进行到底。



2023 年“瑞心廉行”反舞弊反贿赂监狱实地警示教育活动

案例三
2023 年半年度廉洁宣讲大会

为持续深入推进公司廉正建设，落实廉洁管理职责，宣扬廉洁自律精神，2023 年 7 月 29 日，公司召开了 2023 年半年度廉洁宣讲大会。会议以“线下会议+线上直播”的形式召开，公司全体员工参加。会议汇报公司上半年度廉洁管理工作开展情况，并提出廉洁管理完善建议及下半年度廉洁管理方针。

此外，深圳市龙岗区人民检察院彭加子检察官进行了“工程评估行业商业贿赂犯罪预防”普法专题分享。彭检察官结合多年办案经验，从法律视角讲解了多起职务犯罪典型案例，深刻剖析了犯罪行为的形成原因并提出预防对策，为公司进一步完善廉洁管理提供了重要启发。



2023 年半年度廉洁宣讲大会

案例四
培训活动一：举办廉洁管理宣贯会

2023 年 4 月，公司在海南成功举办了廉洁管理宣贯会。此次会议重点围绕廉洁文化建设、廉洁管理措施，以及相关的舞弊案例分析三个方面进行了深入的培训，旨在提升员工对廉洁管理的认识和理解，进一步推动公司廉洁文化的落地生根。


培训活动二：线上廉洁宣讲直播

深圳瑞捷高度重视廉洁文化的传播与实践，为此，公司精心组织了 9 期线上廉洁宣讲直播。这些直播活动形式新颖、内容丰富，旨在通过互动式学习方式，增强员工对廉洁自律的理解和认识，推动廉洁理念深入人心。



■ 廉洁培训考核

截至报告期末，公司各部门包括管理人员、内审员、数据信息中心及市场营销中心等，总共参与了9次关于诚信管理的专业培训，培训学时高达18小时/人，并通过口试方式进行了严格的考核。在现场提问环节中，所有参训人员均能够准确、专业地回答问题，诚信管理方面的专业素养得到了显著提升。

公司诚信管理相关培训

培训内容及要求	参加部门	开展日期	学时	考核方式
诚信小组成员职责及要求培训	管理人员	2023.01.15	2小时	口试
GB/T31950-2023 标准	管理人员	2023.03.10	2小时	口试
诚信管理体系文件内容培训	管理人员	2023.04.15	2小时	口试
诚信因素的识别评价	管理人员	2023.05.13	2小时	口试
最新法律法规及技术标准培训	管理人员	2023.06.18	2小时	口试
内部审查工作要求培训	内审员、管理人员	2023.07.20	2小时	口试
内外部环境培训	管理人员	2023.09.15	2小时	口试
内外部环境培训	数据信息中心	2023.11.10	2小时	口试
业务培训	市场营销中心	2023.12.20	2小时	口试



第二节 廉洁荣誉

深圳瑞捷积极参与反舞弊活动及廉洁从业作品征集等多元化活动，旨在持续强化员工的廉洁自律意识并深化对企业文化的认同感。这些举措赢得了业界内外的普遍赞誉，同时，公司也凭借在廉洁从业和企业文化建设方面的杰出表现，斩获多项殊荣，充分彰显了其在这一领域的卓越领导力。



第三节 供应商反腐败风险管理

供应商反腐败制度建设

深圳瑞捷高度重视供应链反腐败风险管理，通过加强供应商审核、签订廉洁合同，并定期开展反腐败培训和监测审计等举措，不仅有效降低了合作风险，还与供应商共同构建了透明、公正、廉洁的合作环境，促进双方建立更为长期稳定的合作关系。

为了维护企业的廉洁形象，促进合法合规经营，深圳瑞

捷严格遵守《中华人民共和国民法典》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法律法规，制定了《地产业务廉洁标准动作及拒贿指引》《瑞心廉行手册》《驻场业务廉洁标准动作及拒贿指引》等指引和制度，不仅明确了廉洁从业的具体要求，还提供了在实际工作中如何识别和拒绝商业贿赂的实用指导，帮助员工时刻保持清醒头脑，做到守法经营、廉洁从业。



与合作方廉正共建

为了客观公正地开展第三方评估、项目管理等服务工作，排除项目一线或其他供应商的行贿或不当“人情往来”行为的干扰，确保不辱使命的完成客户的重托，公司与客户建立了廉正联动机制，签定《廉洁共建协议》，约定“甲方需明确告知其所有供应商关于甲方廉洁自律管理规定要求及甲方与乙方建立的廉洁共建协议，严格约束施工总承包、专业分包、劳务分包等工程项目参建单位，禁止该等单位及其员工向乙方行贿。”

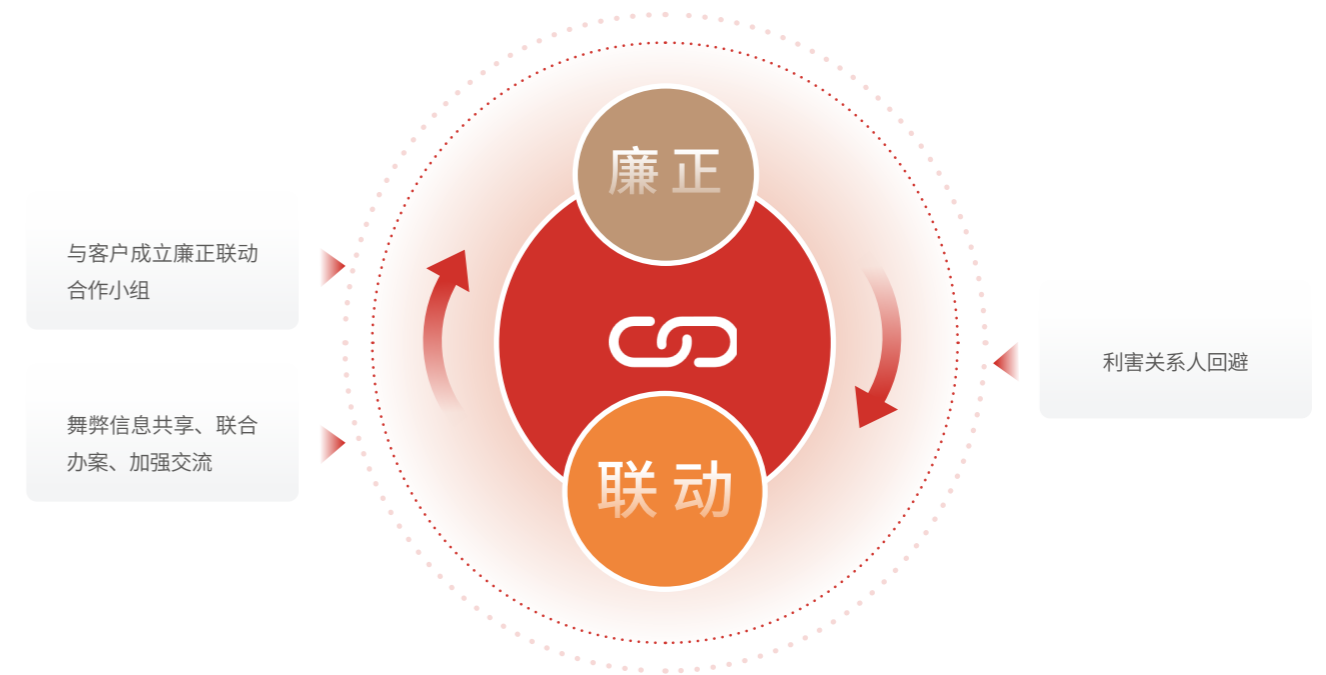
公司始终坚守“廉洁自律、求真务实”的核心原则。多年来，超过 300 位客户在聘请公司的相关《工程质量安全第三方评估技术服务合同》中将《廉洁共建协议》纳入合同组成部分，确保对应工程评估、查验、驻场管理等技术服务工作能正常展开，始终保持第三方的独立与客观。

在采购过程中，为了严格规范各项经营管理活动，防止

发生谋取不正当利益的违规违法行为，确保实现优质、廉洁、高效的业务合作，在与供应商签订合同之际，公司明确要求双方共同签署《阳光合作协议》。这一协议不仅明确了双方在廉洁自律方面的义务与要求，更是对合作过程中必须遵循的合规、公平与公正原则进行了具体阐述。

在营销过程中，为了加强双方诚信合作、实现友好共赢，并保证驻场管理等服务及相关合作业务公平、公正展开，公司需与合作方签署《廉洁共建协议》《深圳瑞捷廉正告知确认函》等文件，有效保护双方权益，避免腐败舞弊事件发生，确保合作关系的健康、稳定与持久。

目前，公司已与横岗纪工委、龙湖、万科、中海、中集、新城、世茂、正荣、星河、合景泰富、江苏华建、中梁、美的置业、中国水利水电十四局等多家客户建立廉正联动。



瑞捷与客户廉正联动机制

第四节 反腐举报管理

贿赂行为举报

公司制定了《投诉、举报处理规定》，以便公司员工、客户、供应商及相关知情人员能够及时对公司贪污、腐败、失职、渎职及以权谋私等行为举报和投诉，坚决维护相关人员

的合法权益。公司设立了专职部门，通过紧密协作与配合，共同致力于维护公司的投诉处理流程，确保投诉得到及时、公正和有效的处理。

■ 公司反舞弊反贿赂管理框架

督促公司各有关组织架构端口营造公司范围内的反舞弊、反贿赂的廉洁自律文化环境及建立健全预防舞弊、贿赂的内部控制体系，对公司反舞弊、反贿赂工作进行持续监督



推广公司廉洁自律文化，开展廉洁品牌建设；协助总裁搭建公司廉洁管理体系，完善公司廉洁管理制度；协助总裁开展各中心廉洁管理赋能及推进工作；组织公司级廉洁管理培训与警示教育；协助开展舞弊、贿赂案件司法阶段法律工作；为审计监察部受理、调查投诉、举报提供法律支持

负责团队廉洁监督、跟队督导、项目复核以及客户廉洁满意度调查

协助总裁搭建公司廉洁管理体系，完善监察管理制度；协助总裁开展各中心及相关人员廉洁管理日常监督工作；负责舞弊、贿赂案件调查处理及廉洁考核

反腐败举报渠道

任何相关人员均可就其所知晓的、在公司运营过程中存在与公司相关的舞弊、贿赂行为或任何不当行为和可疑活动，通过公开举报电话以及举报邮箱向公司举报、投

诉或报告。若对贿赂事件处理结果、廉洁考核存在异议，同样可以通过邮件、电话等形式进行申诉。

投诉举报渠道如下

举报人保护

公司致力于营造一个公正、公平的工作环境，以确保员工的各项权益得到全面而充分的保护。为了维护举报、投诉或报告的机密性与安全性，公司对所有举报及投诉人员的身份信息和隐私数据实施了严格的保密制度，确保这些信息在任何情况下都不会被泄露。

同时，公司坚决禁止对举报 / 投诉人员进行任何形式的歧视、采取对立措施或让其受到其他任何不利影响；公司确保所有举报 / 投诉人员在公司内部受到公正、公平和尊重的对待，并采取一切必要措施保护他们的权益，任何违反这一原则的行为都将受到严肃处理。

2023 年公司反腐工作情况

反贪污反腐败 举报事件数	举报信息 调查率	接受反贪污反腐败 培训的员工人数	员工接受反贪污反腐 败培训的总时数	违反反贿赂制度的 员工人数
23 件	100 %	1650 人次	8 小时	27 人



第十章

供应链管理

唇齿相依 户堂共存

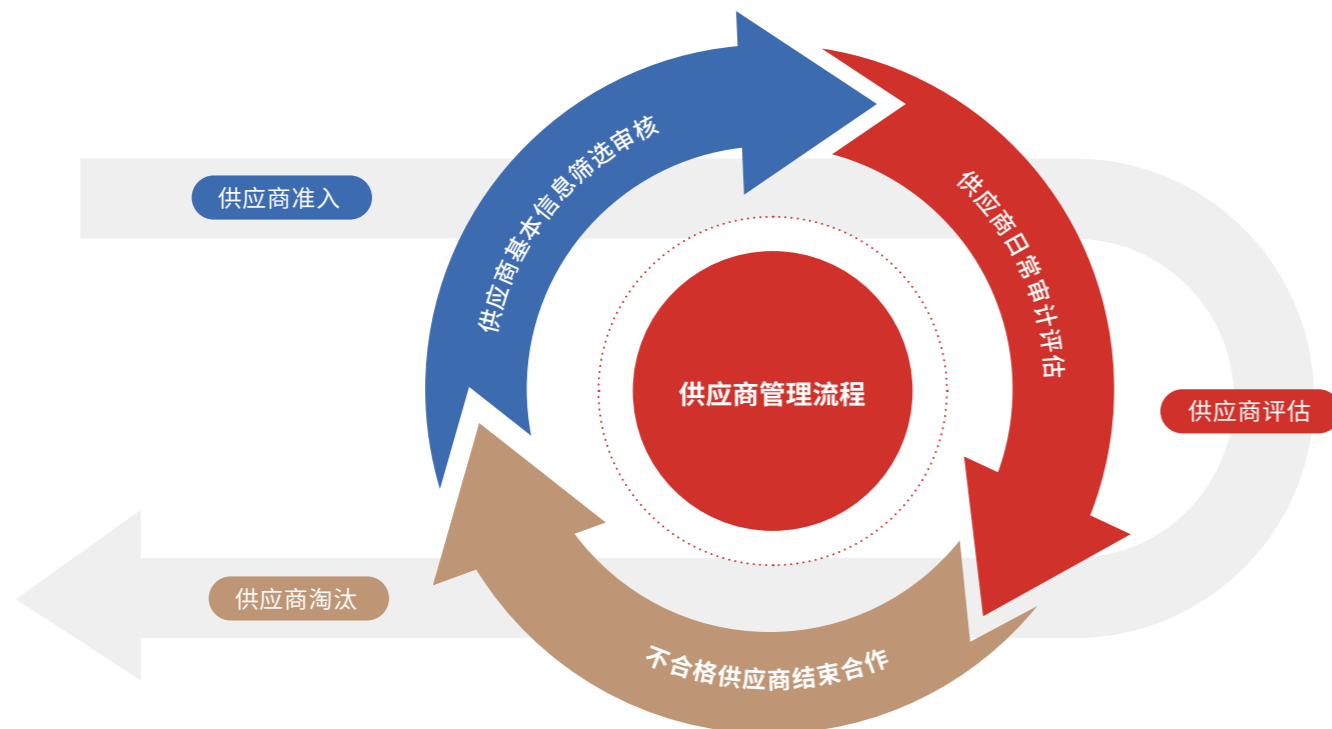
企业与供应商之间的关系宛如生命中的血脉相连，彼此依存，共同演绎着发展的旋律。在这个全球化浪潮涌动、商业竞争愈发激烈的时代，稳固而又和谐共生的供应链已成为助推企业稳步前行、赢得竞争的重要砝码。

深圳瑞捷，立足于自身的稳健运营的同时，更着眼于整个产业生态的繁荣与发展，致力于在供应链的每一个环节，都注入可持续管理的智慧与力量。我们精心筛选供应商，严格把控风险，确保供应链的安全与稳定。同时，深圳瑞捷深知，供应链不仅是简单的交易链条，更是情感与信任的纽带。因此，公司坚持与供应商建立长期互惠共赢的负责任采购关系，共同探索更广阔的发展天地，一起为企业的繁荣和社会的进步贡献力量。

第一节 供应商全生命周期管理

为了规范公司的供应商管理工作，明确供应商开发、监督及评估工作规则，优化供应商资源，防范采购风险，不断提升采购质量和效率，公司制定了《供应商管理办法》《采购管理制度》等系统的管理制度和程序，持续推进包含供应商准入、评估、淘汰在内的供应商全生命周期管理体系，确保供应商评价客观公正，采购公开透明，流程规范，促进供应商持续符合公司质量、价格、交期、售后服务、环境和社会责任要求，保障供应链运行的高效、稳定。

公司供应商管理流程



■ 供应商准入

为保证新进供应商在质量、交付、价格、售后等方面符合要求，降低供应链风险，公司将供应商开发环节细分为供应商寻源、资料审查、样品试用、供应商现场考察以及供应商准入等五大部分，分别制定相应的流程和标准。

公司供应商开发流程



■ 供应商评估与定期考核

为确保《合格供应商名单》中的供应商持续符合公司要求，保障供应链的高效、稳定，公司对供应商实施动态管理。采购专员每年度收集供应商供货相关数据，并组织相关部门一起对合格供应商进行年度绩效考评，考核结果记入《供应商定期考核表》。考核内容包括产品质量、价格、结算方式、交货期、售后服务等方面。考核结果以百分制成绩的形式呈现，将 60 分以下的供应商划分为不合格供应商（D 级）并取消采购资格，将 60 分以上的供应商划分为合格供应商（C 级）、良好供应商（B 级）和优秀供应商（A 级），并根据等级制定不同程度的制定后续合作策略。

公司供应商考核评级

等级	考核分数	应对方案
A (优秀供应商)	考核评定 ≥ 90	可增加采购量
B (良好供应商)	80 ≤ 考核评定 < 90	正常采购
C (合格供应商)	60 ≤ 考核评定 < 80	减小采购量
D (不合格供应商)	考核评定 < 60	取消采购

■ 供应商淘汰

除了年度考核不合格的供应商将被取消供应资格外，公司《供应商管理办法》中明确规定，供应商一旦出现虚假行为、不履行或不当履行合同、价格欺诈、故意或过失提供不合格物资、存在不良记录、未经许可中途退出投标、行贿或谋取不正当利益、违反供应商阳光协议等任意一项，将立即取消其供应商资格，并在公司范围内通报。

■ 规范采购流程

为确保采购过程公平公正，结果合理有效，公司制定了《采购管理制度》，对各部门采购职责和采购流程等进行了明确规定。

行政部

负责采购管理制度的制定、修订、发布及执行监督；负责公司采购管理工作。

法务部

按需编制公司常用采购活动合同模板，对各类采购合同进行法律审核。

审计监察部

监督采购招投标管理公允、有效，审计采购管理的合理性、规范性。

采购需求部门

各部门根据采购实际需求，严格按照采购管理制度要求完成采购申请。

技术支持相关部门

当涉及专项特殊采购需要专业部门，给予技术支持，所对应的技术支持部门应根据需求给予相应的技术方案及合理化建议。

财务中心

审核费用申请 / 物资需求合理、合规性（预算内费用及费用归属），审核采购合同合规性，合理安排资金支付。



公司采购过程中各部门职责

公司采购工作流程





第二节 打造可持续供应链

为保障供应链稳定性与可持续性，公司在保障质量和业务连续性的基础上，格外重视供应商在环境、社会责任等方面的表现，将 ESG 因素纳入供应商准入和管理流程，以此作为公司构建可持续供应链的核心管理策略之一。

公司制定了《相关方要求》，明确各供应商应遵守质量、环境和职业健康安全管理体系的要求。2023 年，公司共发放《相关方告知书》14 份。

相关方告知要求

产品必须提供质量证明文件，必要时提供权威机构出具的检验报告。

所提供的产品及服务满足环保法律、法规要求，在保证质量的前提下，减少包装材料以减少资源消耗和废弃物产生。

对于超标污染物，应制定计划并采取措施达到排放标准。

在生产过程中，优先考虑无污染或少污染的工艺、设备和方法，禁用已禁止的工艺、设备。

采取措施降低噪声污染，妥善处理废弃物，并按类别处理垃圾。

储运过程中，确保车辆状况良好，废气、噪声和废水排放符合标准，不扰乱居民生活。

作业时如有火灾隐患，应联系相关人员并准备消防器材。

在社会责任方面，公司制定并要求供应商填写《供应商社会责任体系自查表》，自查项目涉及童工、强迫和强制性劳动、健康与安全、歧视、惩戒性措施、工作时间、报酬以及管理系统等共 9 大项 55 小项内容。同时，公司要求供应商签署《遵守社会责任承诺书》，确保供应商在反歧视、反童工、禁止强迫和强制劳动、保障员工职业健康与安全以及员工薪酬与关怀等方面的表现符合要求。

2023 年，公司供应商童工误用人次数为 0，工人正班工资额全部符合要求，工伤 / 意外事故数为 0，供应商现场评估率 100%。

第三节 供应链廉洁管理

公司在自身坚守“廉洁诚信”原则的同时，还致力于推动供应商重视商业道德，坚守廉洁底线，坚决反对采购舞弊。

公司建立了商业道德合规管控的双重防线，对内部员工和供应商均提出了具体要求。对内部员工，公司要求采购人员严格执行公司《<全体员工十二项廉洁禁令>第九条解释》的相关规定，坚持公开、公平、公正的原则，做好建立和维护供应商等管理工作；对供应商，公司要求所有供应商严格遵守所有适用法律法规合规运营。同时，公司建立了全面的反腐败管理体系，定期开展对供应商的审核和监控，一旦发现供应商和内部员工的任何腐败行为，将按国家相关法律法规及公司制度严肃处理。

第四节 供应链风险管理

有效的供应链风险管理可以帮助企业降低风险敞口，提高供应链的韧性和可靠性，确保企业的正常运营和可持续发展。建立具备抗风险能力的供应链是公司工作的重点，公司通过针对供应链不同环节的潜在风险进行识别和评估，制定科学合理的防范风险措施，保障原材料供应的稳定，确保产品质量与安全。

■ 公司供应链风险防范措施一览



环境责任篇

第十一章

环境管理

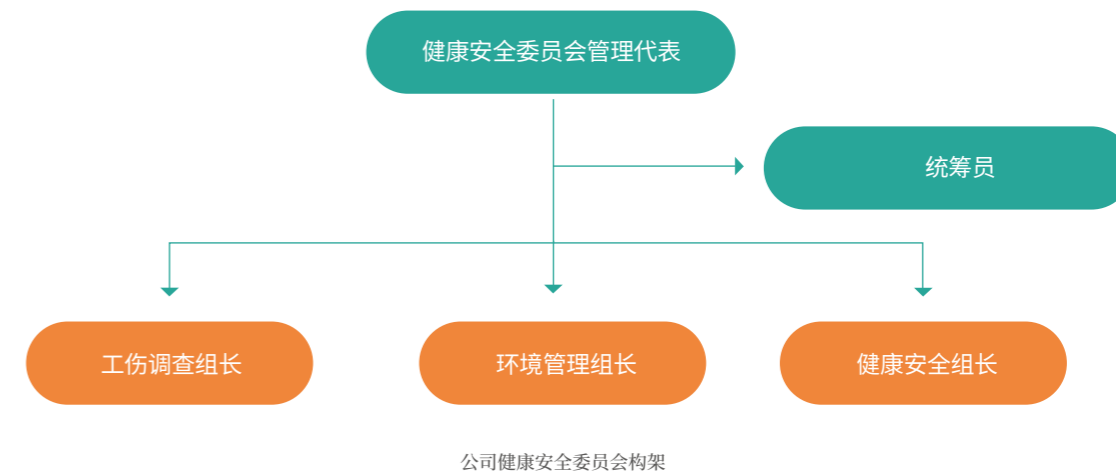
环境管理不仅是推动企业可持续发展的核心要素，更体现了对自然资源的珍视以及对社会责任的积极承担。深圳瑞捷深刻认识到环境管理在资源优化配置、节能减排以及降低对生态环境干扰方面的关键作用，因此将环境管理视为自身的使命所在，通过切实行动展现对自然的敬畏与尊重。

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国噪声污染防治法》等环境保护法律法规，并设立专门的环境管理委员会及配备相关人员，以确保所有业务活动均符合“绿色发展”的原则。通过强化对环境问题的日常监督和管理措施，公司不仅有效提升了自身的环保标准，还显著增强了应对突发环境风险的能力，为构建生态文明和可持续发展做出了积极贡献。

第一节 环境管理架构

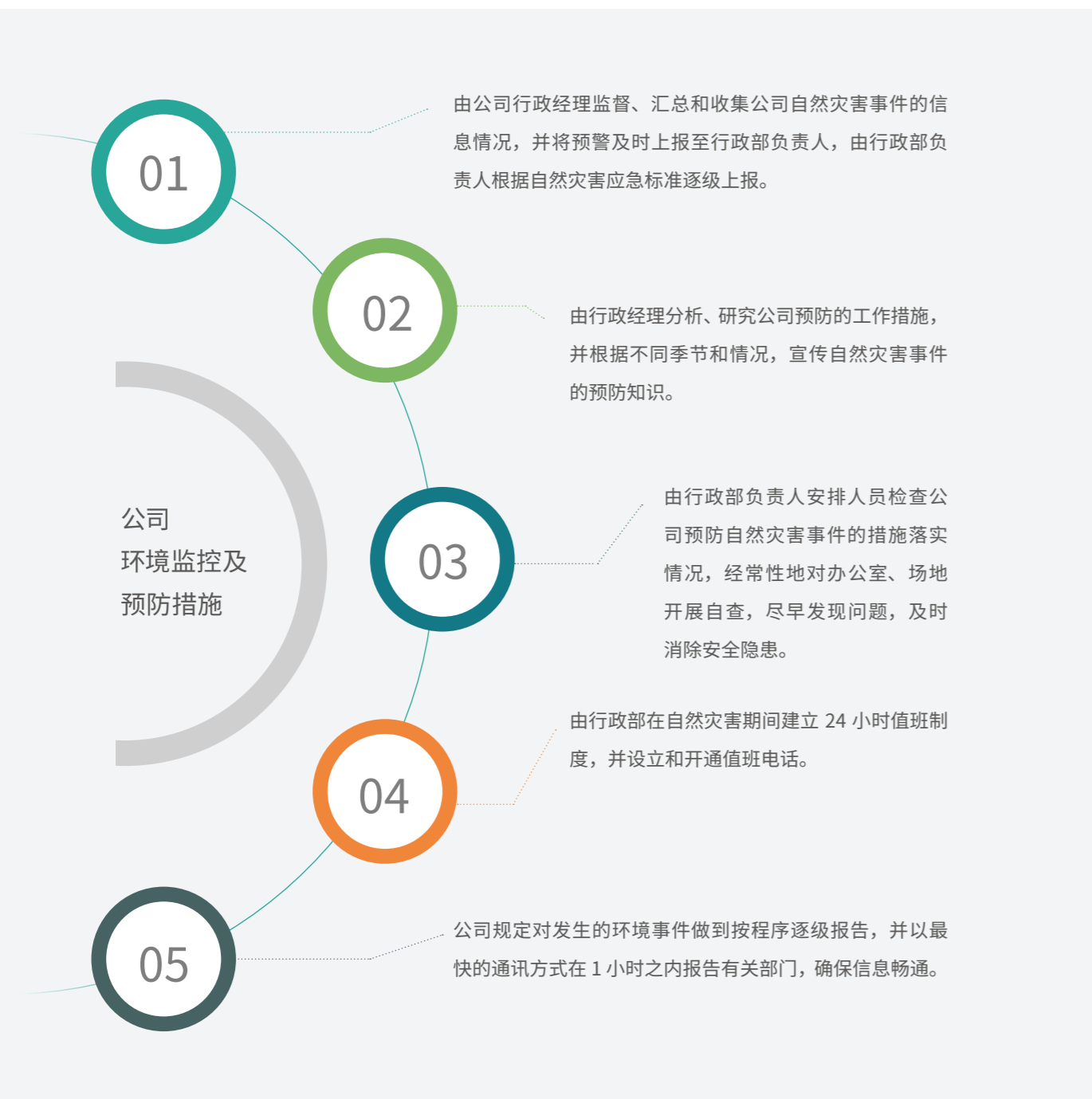
深圳瑞捷高度重视健康安全与环境保护工作，特设立健康安全委员会（EHS），由总经理兼任主任和公司 EHS 代表，负责落实相关各项规定。其下设环境管理委员会，由组长负责制定年度环境改善目标并追踪实施情况，同时全面评估各办公环节的环境影响，以确保公司在日常运营中始终恪守环境保护准则。

此外，公共事业中心在 EHS 委员会的指导下进行协同作业，针对重大职业健康安全问题，依据优先级设定了清晰的环境目标与指标。为解决这些问题，中心还规划了详细的环境管理方案，并通过制定环境管理程序，保障各项环保措施得以有效执行与管控。目前，公司已取得 ISO14001: 2015 环境管理体系认证。



第二节 环境监控及预防

环境监控能帮助企业识别并预防潜在的安全事故与财产损失风险，如火灾、泄漏等隐患。为实施环境监控与风险防范，深圳瑞捷制定了全面高效的防范措施，定期依据国家卫生标准对作业环境中的办公性有害因素进行浓度或强度检测，及时识别并解决问题，降低环境风险，确保员工与财产安全。



第三节 突发环境事件应急处理

公司可能遭遇的突发环境风险主要包括火灾、爆炸事故，以及台风、暴雨洪水等紧急性自然灾害事件。为应对突发环境事件，公司制定了《应急准备和响应管理程序》《自然灾害应急预案》等制度文件，特设应急准备领导小组，由人力行政中心主导制定重大事故应急预案。该小组以人力行政中心经理为组长，市场营销中心经理为副组长，组员涵盖市场营销中心、人力行政中心等多个部门，确保各部门在应急响应中协调配合，构建高效应急处理体系，以最小化潜在事故后果。

■ 公司突发环境事件准备措施

- 针对重点防火单位（车间、班组）成立应急小组并落实应急措施；
- 规定每年至少举行一次应急演练，检验应急计划和措施的有效性；
- 由人力行政中心负责保持与当地消防队、医院等单位以及公司高级管理人员，人力行政中心经理、管理人员、关键人员的通讯联络表，并及时更新；
- 由保洁部负责对设备及化学物品妥善保管或处理，尽可能减少因设备发生异常事故、化学物品泄漏等带来的事故后果；
- 由公司各部门、办公负责人、员工代表为组织成员，定期召开健康安全会议，策划、研究和总结、制定与落实有关环境安全方面的事项、要求与计划，并及时传达给全体员工。

■ 公司突发环境事件应急措施

- 由行政经理根据公司对暴雨洪灾 / 台风等自然灾害不同等级的安排标准拟好温馨提示，并经行政部负责人审核后发布，同时需实时关注自然灾害发展动态并及时汇报行政部负责人；
- 当遭受台风袭击或发生洪涝灾害时，由人力行政中心紧急通知各部门对人员及财产采取保护措施；
- 公司规定，火灾发生时，发现人员需立即报告给所在部门领导并报告人力行政中心，同时采取措施控制事故扩大。并由人力行政中心立即联络人力行政中心经理及义务消防队立即赶到现场；
- 如遇火势不能控制，公司将立即通知当地消防队，并派人到路口接警；
- 发生雷击事件后，由行政部负责人立刻了解情况，并通知物业支援救援工作。如事态严重，行政部负责人需第一时间上报中心负责人、分管领导、总裁；
- 在突发环境事件中有人员受伤时，由人力行政中心负责将受伤人员转送医院或通知医院赶赴现场进行紧急救护。

第四节 环保宣传教育

环保宣传教育能够让人们更加深入的了解环境保护的重要性，从而培养起良好的环保意识和素养，增强自觉参与环保行动的意愿和能力。公司通过开展环保宣传活动，如张贴环保海报、宣传绿色低碳行动等，引导公司员工关注环境问题，了解环保知识，掌握环保技能，形成健康、绿色、低碳的生活方式。同时，公司通过传播和普及自然灾害应急的经验和做法，让更多的人意识到气候变化和自然灾害的关联性以及环境保护的重要性，号召大家共同建设美丽宜居的地球家园。

宣导员工正确佩戴防护用品、对不符合卫生标准的办公场所进行检查与整改、加强办公设备的管理，以及为防腐物品或危险品设置二次容器。

公司行政部负责人统筹安排学习急救知识及其他单位处置自然灾害事件的经验和做法，进行预案的迭代并发布至 OA 系统让全体员工知悉学习。

公司每年至少开展两次应急综合演练，包括火警、地震、水灾、治安紧急事件等，参加人数达 100%。



第五节 废弃物管理

固体废弃物的不当处理可能会对环境造成严重的污染，包括土壤污染、水源污染和空气污染等。规范的废弃物管理可以减少对环境的污染，保护自然资源和生态环境，降低环境风险，维护生态平衡。深圳瑞捷严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，制定了《固体废物管理制度》等内部文件，通过一系列措施实现废弃物的有效管理，最大限度地节约资源和能源，减少公司的环境足迹，促进人与自然的和谐共生。

深圳瑞捷的的固体废弃物主要包括生活废弃物排放，电脑、打印机、复印机、传真机、墨盒、硒鼓、色带等办公设备废弃物，遗弃的废包装等。公司依照废弃物管理体系与制度，详细规定了废弃物的收集和处理办法。对于生活废弃物，公司采用分类投放、集中收集的方式，以确保各类废弃物能够得到有效的处理；对于电脑、打印机等电子废弃物，公司优先考虑电子废弃物的回收循环利用或委托专业机构进行处理，以避免有害物质对环境造成污染。

■ 废弃物收集

- 制定了环保安全措施，设置了废弃物收集点和集中存放处并添加相应标识；
- 采用分类收集原则，将废弃物分为不可回收废物、可回收废物和垃圾进行分类收集；
- 明确规定由固体废弃物的产生部门负责对产生的固体废弃物按其性质分类并收集堆放至指定的地点；
- 规定对已分类的废弃物由人力行政中心将废物先进行收集，后交给有物业公司处理。

■ 废弃物处理

- 由人力行政中心负责废弃物的场地设置以及公司可回收类固体废弃物、危险废物、生活垃圾等的委外处置。
- 由管理人员负责对公司废弃物处理情况进行监督和检查，并对各部门固体废物和危险废物的处置情况进行监督和检查。
- 公司明确规定，将办公活动中的生活垃圾按《深圳市生活垃圾分类管理条例》进行处置，将生活垃圾分为：有机垃圾（湿垃圾）、可回收垃圾、有害垃圾和其他垃圾（干垃圾）四大类，按分类指导手册，投放在物业指定位置。

第十二章

能源管理与气候变化

低碳环保乃时代要求，人类共识。随着全球气候变暖的威胁加剧，能源优化利用与低碳化能源转型显得尤为紧迫——这不仅是有效应对气候危机的关键措施，也是推动企业走向绿色可持续发展的必经之路。在这一时代背景下，深圳瑞捷深知能源管理与气候变化的内在联系，以创新发展为理念，努力探索以“生态优先、绿色发展”为导向的高质量发展新路，积极响应全球低碳化倡议，构建完善的清洁、低碳、安全、高效的能源管控机制，致力于通过精细化能源管控，为实现国家国家的“碳达峰、碳中和”战略目标贡献力量。

第一节 能源管理

作为一家专业从事建设工程第三方评估咨询服务企业，深圳瑞捷在日常经营活动中消耗的能源类型比较单一。2023年，公司营业办公消耗电力 174,267.00 千瓦时，自有商务车消耗的汽油 3576.89 升。

深圳瑞捷 2023 年能源使用情况统计表

能源类别	单位	2023 年
汽油	升	3,576.89
直接能源消耗	吨标准煤	3.86
电力	千瓦时	174,267.00
间接能源消耗	吨标准煤	21.42
全年能源消耗总量	吨标准煤	25.27
全年能源消耗强度	吨标准煤 / 万元营收	0.0005

为响应国家“碳达峰、碳中和”战略，引领企业高质量发展，公司秉持“资源节约、杜绝浪费”原则，遵循 SA8000 标准，制定《社会责任管理手册》及《行政采购部节能增效执行细则》等内控文件，不断完善能源管理体系与制度，明确员工在节电、节水、纸张循环利用方面的绿色办公和节能减排行动，努力实现能源管理目标与规划。此举不仅降低企业能耗与资源耗用，更提升员工环保意识，塑造绿色低碳办公环境，助力公司可持续发展。

深圳瑞捷绿色办公措施
节电

- 加强对员工的节约用电宣导，在办公区域张贴节电标识
- 会议室使用结束后及时关闭电源、空调和灯光及其他用电设备
- 下班由最后一位离开办公室的人员检查空调、电灯及其他用电设备是否关闭
- 采购节能办公设备，包括带节能模式的电脑、打印机和空调
- 办公室空调和电灯实行“片区责任制”，以安全用电、节约用电为主，夏季空调温度不得低于 26 度
- 设立巡查组，行政组设立早晚班巡检制，每晚 7 点及周六值班巡查办公区，对不良行为通报至中心负责人，及时整改
- 严控非远程办公，要求提前报备，否则电脑统一关闭
- 与物业建立沟通群，遇异常事项，及时沟通维修，降低损耗
- 加强车辆管理，仅限管理层以上级别、客户接待以及特殊情况使用车辆，协调拼车出行，尽量减少出车次数，安排计划派车、避免重复和过度用车而造成能源浪费
- 要求司机驾驶车辆正确操作，降低油耗，车辆不行驶时，严禁车内纳凉取暖

节水

- 开展员工节水意识培训，提倡节约用水生活方式
- 及时修复漏水龙头、控制用水量、关闭不必要的水源等，减少不必要的浪费

节纸

- 公司倡导勤俭节约，废物废纸再利用
- 鼓励员工使用双面打印和电子文档，减少纸张打印数量
- 推行网络电话及视频会议数字化归档文件，建立电子档案管理系统，减少纸质会议材料的使用，降低通讯及出差成本
- 严禁打印机私用，无特殊需求，一律不得彩色打印
- 提倡办公用品循环使用，不定期回收更换不常用物资
- 推行无纸化办公，严控打印成本

深圳瑞捷在追求可持续发展的过程中，不仅关注资源的节约利用，还注重员工的健康与安全，通过实施一系列办公环境管理措施，给大家创造一个绿色、健康、安全的工作环境。

办公环境管理具体措施

- 公司采取措施最大限度消除或降低危害，保证所有的办公、写字楼均符合国家标准；
- 对新材料新工艺新产品都要事先进行有害因素的识别评估，对可能带来的潜在风险要充分辨别，采取相应的防范措施；
- 定期组织对各作业场所的各项有毒有害因素，办公区与生活区各项健康安全和生活卫生指标的监测：如饮用水、办公空气、噪声等检测，为员工提供一个健康安全的环境；
- 公司要求员工遵循办公环境管理，办公桌上不乱放杂物，保持干净、整洁、清爽的工作环境；
- 要求员工爱护公司的一草一木，严禁将垃圾和烟头扔进花盆；
- 明确规定，要求员工共同维护公共区域，保持办公环境卫生，整洁，不随地乱丢垃圾，进餐饭盒或剩余残渣应自觉及时倒入消防梯垃圾桶；
- 定期进行蚊虫、蟑螂消杀工作，并提醒员工注意食品和水杯的摆放，保持办公桌清洁；
- 免费派送木浆洗碗抹布给自带午餐并需要在公司洗碗的员工，减少塑料的使用量，并向员工传递环保意识；
- 定期开展绿色办公宣传活动，提高员工环保意识，并定期对员工环保培训，推广绿色办公知识和技能。



深圳瑞捷绿色办公标语

第二节 应对气候变化

为响应国家“碳达峰、碳中和”战略，减缓气候变化冲击，公司激励员工践行节能减排，同时在运营中推行环保理念，降低能耗及废气排放，以推动企业的绿色转型和可持续发展，为构建低碳经济社会贡献力量。目前，公司范畴一温室气体排放主要来自于直接拥有的商务车油耗，范畴二温室气体排放主要来自于外购电力产生的温室气体。未来，公司会进一步识别与应对气候变化风险和机遇，在 ESG 工作小组领导下将各运营环节的气候风险纳入考量范围，不断完善气候变化管理体系与制度，制定气候

变化管理目标与规划，加强对气候风险的治理。

此外，为解决室内环境污染问题，深圳瑞捷以评估检测机构的身份依据国家《室内空气质量标准》（GB/T18883-2022），为客户提供一站式的室内空气质量检测、治理等全面环境质量及定制化服务。公司通过出具国家认可（CMA）、公信力强、具有法律效力的检测报告，同时根据检测结果采取针对性防控措施，从而改善室内空气质量，减少对环境的负面影响。



■ 保障室内空气质量

目前，室内空气质量检测的主要污染物包括甲醛、苯系物、TVOC、氨、氡等，此类有害气体的释放将对人体健康产生较大危害。为了实现对室内空气质量的检测，深圳瑞捷凭借自身专业资质为客户出具权威的检测报告，并针对室内空气问题进行治理，从而避免有害气体和颗粒物对环境造成污染。2023 年，瑞生全年助力开发商交付 24339 套房，通过 A3 管理标准化落地，平均交付率 95.6%，户均缺陷 2.98 条。2023 年，瑞生空气检测共检测 2053 个点，为多个项目保障空气质量指数达标。

■ 空气质量检测赋能

公司拥有 CMA 资质认定，所有检测设备均获 CNAS 国家实验室认可及国际互认资质，确保出具的检测报告权威、精确、全面。

公司拥有高水平的技术团队，可对客户出具国家认可（CMA）、公信力强、具有法律效力的检测报告。该检测报告既可作为新装修房屋交付的验收依据，亦能为针对性防控措施的采取提供科学依据。



公司设立了建面超 1000m² 的独立实验室，引进超 20 种国内外先进设备仪器，配置样品室、检测室、分析天平室、设备室等多个专用场所，以保障检测结果科学公正。

在室内环境治理领域，公司采取针对性的治理措施，旨在最大限度地减少室内环境污染，确保室内空气质量达到或优于规定的标准，从而实现室内环境的优化与提升。

■ 推出外墙检测机器人

为精准检测室内空气质量等各项指标，深圳瑞捷引入外墙检测机器人，结合三维激光扫描、自动拼接及智能建模等尖端数字孪生技术，不仅能高精度还原现场空间状况，更借助互联网技术大幅提升了团队协作效率。这一举措不仅展现了公司在环保科技领域的深度布局，也为室内环境质量的持续优化提供了有力支持。

■ 外墙检测机器人优势

借助数字化能力，机器人仅在地面作业即能对整个墙面进行扫描，整个过程可以从原本的数天压缩到仅需 1.5 小时；

可发现部分区域存在明显不平整情况，根据楼层指引快速定位到爆点楼层位置，有效减少复测及修复时间，减少了空气污染物的释放；

智慧外墙实测可节省租用大批吊篮、多名高空作业人员同时作业的高额成本费用，并减轻对环境造成的影响。

第十三章

绿色运营

深圳瑞捷以绿色发展的核心理念为引领，在建筑行业的全生命周期中深度融合环保思维。在设计、施工及运营等各个阶段，公司均运用高效节能的建筑材料与尖端系统技术，对建筑整体性能进行精细化调控和优化，力求实现能源利用的最大化与碳排放的最小化。此外，深圳瑞捷针对绿色建筑特有的技术风险，专门提供了绿色建筑保险服务，旨在构建全面的风险防控体系，确保绿色建筑在创新发展的道路上稳健前行。在公共事业管理领域，公司同样展现出对环保服务的高度专注，通过精细化节能管理、资源循环利用技术的广泛应用，以及水土保持与“三废”治理等多重措施，力求在保障公共事业高效运营的同时，实现环境污染与碳排放的有效控制，为构建可持续发展的生态环境贡献力量。

第一节 绿色建筑技术服务

绿色建筑研究

在双碳目标的背景下，中国经济社会正面临绿色低碳转型的紧迫需求。作为以节能低碳为核心特征的绿色建筑，成为推动这一转型的关键力量，为此，我国已制定并实施了一系列有针对性的政策措施。

深圳瑞捷积极响应政策号召，不仅在绿色建筑业务布局上进行积极探索，还与保险公司紧密合作，为建设项目提供绿色建筑技术服务等全方位支持。2023年2月，公司参与的住建部绿色建筑课题《放管服改革下绿色建筑与建筑节能发展与监管机制研究》顺利通过评审验收。与此同时，公司顺利通过了“广东省工程技术研究中心”认定，这不仅是对公司技术创新能力的充分肯定，更标志着公司在技术研发与应用方面已具备行业领先水平。

此外，在国家双碳战略目标的宏观指引下，公司以极大的热情和社会责任感积极参与绿色建筑相关标准的制定工作，其中包括深圳市《绿色建筑技术标准》、《建筑运行阶段碳排放认证标准》、《民用绿色建筑风险管理技术标准》、《建筑施工过程低碳应用技术图示》等标准图集。这些标准将绿色建筑和碳排放的具体要求细化到规划、建筑、结构、暖通、电气、给排水、景观、装修等各个工程专业领域，不仅为设计单位提供了详尽的参考依据，更持续推动了绿色建筑和低碳理念在实践中的全面落地。

未来，公司将依托“广东省绿色建筑质量安全控制评估工程技术研究中心”，进一步完善以企业为主体、市场为导向、产学研相结合的技术创新体系，加强绿色建筑及双碳领域的研发和科技创新转化。



“放管服改革下绿色建筑及建筑节能发展与监管机制研究”项目评审验收会现场

绿色技术和工艺

深圳瑞捷作为领先的第三方评估公司，在推动建筑行业绿色节能环保改造方面展现了显著的影响力。凭借丰富的实践经验，公司不断探索、优化并推广新工艺、新材料和新技术的应用，为绿色节能建造做出了卓越贡献。

深圳瑞捷深知，实践是检验真理的唯一标准，因此公司始终注重深入施工现场，全面了解施工过程和材料使用情况。通过细致的实地考察和精准的数据分析，公司能够精准识别风险隐患并提出切实可行的解决方案。这种务实的工作方式不仅使公司能够更加贴近实际需求，还为绿色节能改造提供了更具针对性的专业建议。

同时，深圳瑞捷始终站在行业前沿，积极推动新工艺、新材料和新技术的应用。一直以来，公司紧密关注行业动态，不断引进和推广适合建筑行业的新技术、新材料和先进设备，为建筑企业提供全方位的技术支持和培训服务，协助各房地产企业推广“五件套”（即全混凝土外墙、装配式内隔墙、系统模板、爬架、穿插提效）建造技术体系。这些创新技术的应用，在传统吊洞比例下降、止水节比例上升、地下室顶板构筑物一次性浇筑成型比例上升效果方面，不仅使建筑企业进一步提高了施工效率、降低了成本，还显著减少了环境污染，为绿色节能建造注入了新的动能。

创新装配式建筑全过程评估

装配式建筑作为一种新兴的建筑模式，正逐渐在建筑行业中崭露头角，其节能与环保的优势也日益凸显。深圳瑞捷长期合作的 TOP50 房企中，2023 年装配式在建筑施工项目参评、参检总量高达 65% 以上。

在节能方面，装配式建筑凭借标准化的构件和现代工艺，有效减少了原材料的浪费和能源的消耗，同时其卓越的隔热性能和节水效果，也为建筑行业的绿色发展增添了活力。在环保方面，装配式建筑更倾向于使用绿色环保材料，其组装与拆卸过程也相对简单，从而减少对自然资源的消耗和污染。更重要的是，装配式建筑能够实现材料的回收再利用，有效减少对环境的破坏。

目前，行业内对装配式项目实施过程“好与坏”、专项业务是否符合企业经营需求和产品需求等缺乏评价标准。

深圳瑞捷基于房企客户的管理体系和技术标准，整合行业经验，从工期和节奏、场地秩序、安全管理、主体施工安装质量等多个维度和管控要点，研发了装配式评估体系，为各个装配式施工阶段给出一个“清晰画像”，帮助项目和企业实现即时纠偏和风险控制。2023 年，深圳瑞捷陆续与其它房企分享了该业务的运行逻辑和经验总结成果，得到众多房企的积极评价。

此外，为提前应对“碳中和”需求，深圳瑞捷携手客户首创装配式全周期实施质量评价标准，补充行业短板，聚焦关键问题，从而保障项目连续多年高效平稳实施。未来，深圳瑞捷将发挥专业优势，紧跟行业趋势，竭尽所能持续探索与总结，输出更具有前瞻性和指导性的成果，为推动装配式结构的广泛应用和发展做出更大的贡献。

装配式建筑评估体系



积极推动铝模板新型建筑材料广泛应用

铝合金模板具有质量轻、安拆方便、绿色环保、施工效率高、成型质量高等优点，近年来被深圳瑞捷推广应用。例如铝合金模板的重量相较于传统的木模板或钢模板要轻很多，这大大降低了工人在操作过程中的劳动强度，提高了工作效率。而且，铝合金模板具有极高的重复使用性，一套模板规范施工的条件下，可使用 200 次以上，因此减少了对木材的依赖，降低了森林砍伐和环境污染的风险，体现了其绿色环保的特性。尽管铝合金模板的初次投入成本可能相对较高，但考虑到其长寿

命和高回收价值，实际上可以显著提升整个项目的经济效益。

深圳瑞捷对标杆客户所使用的铝模和木模进行了详尽的调研分析，深入探讨了铝模板在细节处理上的优化方法，并希望将这些宝贵的实践经验分享给业内同行。此举旨在引领整个建筑行业采用更加高效、精细的施工工艺与材料，从而实现工程质量和效益的显著提升，为建筑行业的持续健康发展贡献力量。



铝膜 1.0 版施工现场



铝膜 2.0 版施工现场

建筑节能评估

在建筑节能技术领域，外围护结构的热损失占据相当大的比例，尤其是外墙部分，其面积约占建筑总表面积的 45%。鉴于此，强化外墙保温技术的实施对于提升建筑节能、降低能耗具有举足轻重的作用。作为一家专业从事建设工程第三方评估的公司，公司持续对施工过程节

能、降耗、降噪等关键内容进行深入细致的检查和评估，包括但不限于对建筑围护结构保温质量评估、保温易燃材料存放安全评估、工程材料样板评估、管道防腐和保温质量评估以及门窗质量评估等，助力建筑行业实现“双碳”目标。

■ 对施工过程节能降耗内容的检查——外保温工程检查样例

外保温工程检查项	扣分条件及标准
基层处理移交	<ol style="list-style-type: none"> 1、砼基层有模板皮、油污、脱模剂、铁丝等，孔洞、裂缝、蜂窝、露筋、错台、胀模等缺陷未处理到位； 2、外墙孔洞未封堵，螺杆洞未处理到位，外墙顶砌不密实； 3、管道支架未安装完毕，保温施工前外墙立管安装完毕（雨污水管道）；
保温板（含岩棉板）排版、碎板拼接	<ol style="list-style-type: none"> 1、门窗洞口四角处拼接，或拼接缝离角部距离小于 200mm（对于 1200*150 的岩棉条，窗边拼接关系需满足保温深化图要求）； 2、上下两排板竖向错缝不满足 1/2 板长，局部最小错缝小于 200mm； 3、阳角处未交错排布，形成通缝； 4、防火隔离带未连续设置或宽度小于 300mm 或不满足规范、设计要求； 5、拼缝大于（2-5mm）未用发泡剂填实； 6、局部存在 ≥ 三块碎板拼接（面积小于整板三分之一为碎板）；
粘接率满足要求	<ol style="list-style-type: none"> 1、粘接面积不低于图纸要求（以盖章蓝图为准）； 2、线条横平竖直、无大小头、粘贴面积 100%；
锚栓数量、入墙深度	<ol style="list-style-type: none"> 1、锚栓数量；不低于图纸要求（以盖章蓝图为准）； 2、锚栓有效锚固深度：深度砼墙体中不少于 25mm，砌体中不少于 50mm；
玻纤网设置	<ol style="list-style-type: none"> 1、美观、整洁、无露网、无污染、无铁板印、无流坠、无接茬、底灰满铺（严禁花网、干网）、横向张拉（严禁竖向张拉）、搭接宽度不符合要求（大面 100MM、与非保温面相邻搭接宽度不小于 200MM；）； 2、门窗洞口未用耐碱玻纤网格布翻包或不符合设计要求；增加接地玻纤网反包；
岩棉体系与土壤接触保温材料	<p>岩棉体系与土壤接触保温材料高度 600 范围内使用岩棉，涂料面需满足，幕墙面需满足防火要求即可；</p>



第二节 绿色建筑保险风险 减量服务

深圳瑞捷及其子公司广东瑞诚致力于服务绿色建筑、超低能耗建筑、装配式建筑以及既有建筑绿色节能改造等领域。公司积极联合相关参与方积极创新构建项目全周期保险体系，为绿色建筑提供全流程风控服务。通过设计评估、施工监督、运营指导等精细化服务，公司预先规避潜在质量缺陷，联合各方实现风险闭环管理。

瑞捷保险风控服务平台不仅重视数据的积累和沉淀，还深入挖掘和分析历史数据，以多维对比分析成果为基础，助力客户更全面地掌握风险状况。同时公司还设置了项目管理、风险查勘、风险管理、行业分析四大模块，各模块聚焦不同重点，并依托不同的目标定位相互协作，四大模块相互配合，协助客户实现多维风险管控，最终促进建筑品质持续提升。

案例

公司为某二星级绿色建筑性能责任保险项目提供设计阶段风控服务，识别和评估风险因素，给出风险应对措施，这种设计阶段的风控服务，有助于项目方从源头上控制风险，提高建筑物的绿色性能，同时也为后续的保险合同提供依据和保障。

技术风险提示内容（仅列举一二）

风险证明：

条款：7.2.5

分体空调性能表：

名称	规格	功率 (kW)	制冷量 (kW)	能效比 (EER)	制冷量 (kW)	能效比 (EER)	备注
分体空调	500-100-253-100-01-001	5.9	100	17.00	2200/1250	1.76	品牌：格力电器

风险描述：项目预留分体空调，后期业主自理，无法控制空调的能效等级。
风险控制建议：建议本条不得分。

等级 一般风险

风险证明：

条款：7.2.17

表 3-1 可再循环材料统计表

建材种类	体积 (m³)	密度 (kg/m³)	建材重量 (t)	使用位置
混凝土	186632.03	2500.00	365842.14	柱墙梁板及零星
建筑砂浆	53323.44	1800.00	95982.19	墙面、地面、天棚
乳胶漆	230.26	1250.00	287.82	墙面天棚
卷材	68.53	1400.00	95.94	屋面、地下室外防水
石材	0.00	2800.00	0.00	墙面、地面
砌块	13705.84	700.00	9594.09	墙
瓷磚	342.65	2800.00	959.41	墙面、地面
小计 (t)			523499.51	
钢筋	3685.85	7850.00	28933.96	柱墙梁板及零星
其他钢材	986.32	7850.00	7742.65	伸缩缝盖板、栏杆、消防爬梯等
铜	5.08	8500.00	43.17	电线电缆
木材	14077.97	700.00	9854.58	门
铝合金型材	329.16	2700.00	888.72	门窗、幕墙
石膏制品	0.00	1050.00	0.00	墙体
玻璃	4347.94	2500.00	10869.84	门窗、幕墙
小计 (t)			58338.03	
总计 (t)			581837.55	
可再循环材料利用率				10.03%

风险描述：可再循环材料用量比例计算书中，钢筋、木材等用量数据不合理，未提供各类建筑材料用量依据。

风险控制建议：提供工程预算清单，核实可再循环材料用量。

等级 一般风险

第三节 公共事业环保服务

公共事业环保服务指的是为改善城市环境和提高民生福祉而进行的一系列工程评估和管理活动。其对于保障城市的饮用水安全、净化污水和改善空气质量等方面至关重要，对城市环境保护和公司践行 ESG 责任具有重要意义。

作为业内领先的工程评估及工程管理企业，2023 年，深圳瑞捷主要参与了福田水质净化厂二期工程、深圳市滨河水质净化厂提标扩建工程、宝龙水质净化厂工程、坪山区正本清源工程 - 巩固提升 EPC 总承包工程等多个具有环保意义的水务民生项目。在这些项目中，公司始终坚守环境保护原则，大力推广使用环保设施设备，以确保工程建设对环境的负面影响最小化。同时公司还积极推动可持续发展理念的落地，通过减少能源资源消耗、提高水质净化效率以及优化“三废”处理方案等环保技术，为城市的环境保护作出积极贡献。

案例

福田水质净化厂二期工程

该项目位于深圳市福田区沙头街道白石路 5 号福田水质净化厂内，工程服务范围包括福田区以及南山区部分区域，整个工程总投资额为 268192.64 万元。本工程建设内容共包括 4 个核心部分：扩建工程、提标工程、再生水转输工程和调蓄池。其中，扩建工程设计规模为 30 万 m³，提标工程设计规模为 40 万 m³/d，再生水转输工程设计规模为 7 万 m³/d（土建按 10 万 m³），调蓄池有效容积 6 万 m³。建成后，将有效降低南山水质净化厂和排海干渠运行压力，保证服务范围内污水应收尽收，有利于深圳湾等流域水质改善，助力深圳建设“最适合人类居住的、高科技的、生态型的、园林花园式的现代化中心城市”。

案例

深圳市滨河水质净化厂提标扩建工程

滨河水质净化厂现状总处理规模为 30 万 m³/d，出水水质执行 GB18918-2002 一级 A 标准，累计投资总额 236000 万元。提标扩建后总规模达到 50 万 m³/d，出水水质执行地表水 IV 类标准（TN 除外），工程包括除臭、自控、污泥处理等配套系统和进、出水管道，上盖公园连通管道等。面对前期工期紧、任务重、地质复杂、闹市区噪音投诉多、征拆协调压力大、桩基施工组织困难等难题，公司在施工过程中作为项目监理团队始终严格按照标准化、规范化做好现场安全生产与文明施工管理工作。建成后，污水管理总工程师会从 30 万 m³/d 提高至 50 万 m³/d，能逐步提升深圳河流域的污水处理率及污水处理水平，保证周围 150 万居民生活用水。



社会责任篇



第十四章 平等、开放的人才 雇佣体系

平等雇佣 汇聚英才

合规雇佣，是企业在追求可持续发展的道路上不可或缺的一环。它不仅是对员工权益的尊重和保护，更是企业的责任和稳健发展的基石。深圳瑞捷坚信，员工的成长与企业的繁荣息息相关，因此，我们不仅致力于提供法律保障下的公平、均等的工作环境，更进一步通过完善的福利体系、持续的职业发展机会，确保每位员工的权益得到充分尊重与实现，从而共同推动企业的持续创新与行业领先地位的稳固。

公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国未成年人保护法》《禁止使用童工规定》《女职工劳动保护特别规定》等国家法律法规，制定并完善了相关内部规章制度，构建了平等、开放、包容的人才雇佣体系。在这一体系下，每一位员工都被视为宝贵的合作伙伴，他们的权益得到充分保障，并发挥出最大的潜能。

通过合规雇佣，深圳瑞捷不仅赢得了员工的信赖，也吸引了越来越多的优秀人才，为企业的蓬勃发展注入了新的活力，在业界树立起了卓越的形象。

第一节 平等雇佣

“以人为本”一直是深圳瑞捷的核心人才观，公司致力于为每一位员工提供平等、开放的发展平台，让每个人的才能得以充分发挥。为规范招聘流程，保障公平公正选拔人才，公司根据人才政策和管理规范，全面制定了《招聘管理制度》。这一制度不仅确保了公司人力资源的有效补充，满足了岗位空缺的需求，还为公司可持续发展提供了强大动力。

基于这一管理制度，深圳瑞捷本着“内部优先、择优录用”的原则，各部门结合自身业务发展与岗位需求情况，制定了详细的人力资源要求，并由人力资源部根据公司规划目标，制定相应并精心组织招聘活动，全面保障了公司招聘计划高效实施。

为进一步提高招聘效率与质量，人力资源部根据各部门岗位需要及公司整体经营发展状况，制定了全面的招聘计划，包括招聘渠道选择、招聘流程设计、招聘信息发布、组织面试和最终录用等环节，有效保障了公司招聘工作的公正性、规范性与及时性，为公司持续吸纳优秀人才提供了强大支撑。

在招聘策略上，深圳瑞捷将招聘形式划分为内部招聘和外部招聘，并对此进行了详细的规定与说明。无论是内部招聘还是外部招聘，公司都十分注重招聘流程的规范性和公正性，确保每位应聘者都能得到平等的机会。

招聘方式分类与相关说明



■ 员工构成概览

在岗员工分类	单位	2023年
按类型划分的员工人数	正式员工	1548
	劳务派遣	11
	实习员工	17
按性别划分的员工人数	男员工	1416
	女员工	160
按年龄划分的员工人数	30及以下	895
	31~50	671
	51及以上	10
按职级划分的员工人数	高级管理层	5
	中级管理层	42
	普通员工	1529
按专业划分的员工人数	生产人员	1244
	行政人员	54
	财务人员	22
	销售人员	50
	技术人员	97
	决策层人员	7
	生产支持	102
	中国大陆员工	1574
	中国港澳台地区员工	1
按地区划分的员工人数	海外员工	1
	汉族员工	1489
	少数民族员工	87
按学历划分的员工人数	中专及以下	16
	本、专科	1526
	硕士及以上	34

雇员流失分类	单位	2023年流失	流失率
按性别划分的员工人数	男员工	454	24.28%
	女员工	63	28.25%
按年龄划分的员工人数	30及以下	321	26.40%
	31~50	195	22.52%
	51及以上	1	9.09%
按职级划分的员工人数	高级管理层	0	0
	中级管理层	7	14.29%
	普通员工	510	25.01%
按地区划分的员工人数	中国大陆员工	517	24.73%
	中国港澳台地区员工	0	0
	海外员工	0	0
按学历划分的员工人数	中专及以下	5	23.81%
	本、专科	497	24.57%
	硕士及以上	15	30.61%

注：此处流失率的计算方采用报告期内流失人数 / (期末总人数 + 报告期内流失人数)

截至2023年末，公司员工总数1576人，公司员工流失率/离职率24.7%。

第二节 雇佣程序

依照《招聘管理制度》，深圳瑞捷制定了规范且详细的招聘入职流程，从开发多元化的招聘渠道、精准发布招聘信息，到初步筛选应聘者、组织专业面试，再到最终的正式录用——公司人力资源部对每一个环节都经过了充分、严格的把控和高效管理。这种精细化的操作确保了招聘工作的每一个步骤都能得到专业而精准的执行，从而保障了招聘工作的有效开展与顺利落地。

深圳瑞捷注重内外协同，并积极利用多样化的招聘渠道，以最大化地提高招聘效率。目前通过内部推荐、选拔和外部招聘有机结合，公司吸纳了众多与岗位需求高度匹配的专业人才，为公司长远发展奠定了坚实的人才基础。

深圳瑞捷严格遵守并执行相关法律法规，保障每位应聘者均达到法定就业年龄。同时，公司制定了《社会责任管理手册》，严禁以任何形式强迫员工劳动。从始至终，公司在所有经营环节中坚决杜绝使用童工或强制劳动等不合规行为，以实际行动履行企业社会责任。

年轻优秀人才有着无限的创新能力与成长潜力。长期以

来，深圳瑞捷高度重视对年轻人才的定期招募和培养，并通过校园招聘来吸纳年轻优秀人才，为自身持续输送新鲜“血液”。公司定期通过春季与秋季校园招聘，在众多高等院校开展校园招聘活动及宣讲会。招聘活动中，深圳瑞捷向学生们全面展示公司的企业文化、行业前景以及员工职业成长路径等内容，同时更积极为年轻人才提供了全面的就业指导服务和职业规划建议。校园为公司人才梯队建设和人力资源补充提供了强大储备。2023年，公司在重庆大学、长沙理工大学、哈尔滨理工大学等高等院校开展校园招聘活动及宣讲会，共吸纳76名优秀应届生加入公司团队。

此外，公司还通过校企合作积极探索形式多样的育人模式。2023年10月，公司与长沙理工大学举行了校企交流会，并与校方共同签署了《长沙理工大学教育基金捐赠协议》。未来，深圳瑞捷与长沙理工大学将持续深入开展校企融合，进一步打通产学研合作通道，携手并进，为学校、企业和学生创造更多的机遇和价值，同时也为深圳瑞捷后续的高级人才储备提供了强大保障。

招聘入职工作流程



第三节 员工反歧视与多元化管理

深圳瑞捷致力于营造一个和谐、开放、包容的工作环境，并充分尊重职场文化的多元性，使每一位员工都能感受到关爱和支持，进而推动企业的蓬勃发展。为确保这一环境的营造，深圳瑞捷严格遵守现行法律法规，并依据《社会责任管理手册》中对反歧视与多元化管理的相关说明，全力为员工提供一个平等、公平的工作环境，坚决杜绝威吓、谩骂、剥削等不当行为的发生。

公司坚决反对任何形式的歧视，包括但不限于性别、宗教、族裔、年龄、残疾等，亦对身体、言语、性骚扰和任何形式的威胁采取零容忍态度。公司充分尊重和维护每位员工的权利和文化差异，为他们提供公平公正的就业机会。2023年，公司全年未发生任何违反员工权益保障的事件。

与此同时，为全面确保女性员工的合法权益，落实对女性员工的切实关爱，公司严格依据《妇女权益保障法》，确保每位女性职工在录用、入职、薪酬制定、晋级晋升、评优等过程中平等享有各项权利，并对女性职工“三期”（孕期、产期、哺乳期）期间进行特殊保护。2023年，公司为所有女性员工提供了妇女节假期福利。2023年，

全公司共有14位女性员工享受了产假，除3人仍在假期中以外，其余11位女性员工已全部顺利返岗，返岗率100%。

多民族文化的共融对于构建开放、包容和多元化的职场文化至关重要。长期以来，深圳瑞捷积极促进职场多元文化的融合与发展，持续推进不同民族文化之间的相互尊重与包容。为了鼓励少数民族人才长期扎根，公司提供了优质的工作环境和明确的职业发展路径，确保他们获得全面的职业发展空间。截至2023年末，公司共有少数民族员工87人，少数民族员工比例为5.52%。

劳务派遣与兼职人才同样在企业人才体系中占据重要地位，他们为企业带来了诸多优势，如降低成本、扩大人才库和提高经营效率等。深圳瑞捷严格遵守《劳务派遣暂行规定》等相关法律法规，结合实际业务开展情况，全面致力于打造包容性和多样化的岗位与人员配置，确保劳务派遣与兼职人才能够获得公平的待遇和广阔的发展空间。



第十五章 薪酬福利 与员工关爱

以人为本 共赢共生

薪酬福利与员工关爱，是深圳瑞捷坚持以人为本、追求卓越的两大支柱。深圳瑞捷深知每一位员工都是公司最宝贵的财富，因此，公司严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国社会保险法》等法律法规，为他们筑起坚实的权益保障。

我们秉持着对内公平、对外具有竞争力且合乎成本效益的原则，精心搭建一套合理、公平且具备市场竞争力的薪酬体系，这套体系不仅确保了员工收入的稳定增长，更在激励员工发挥潜能、追求卓越方面发挥了重要作用。

我们倾听每一位员工的声音，关注他们的需求与期望，不断优化薪酬结构，让每一位员工的付出都能得到应有的回报。我们致力于为员工创造一个公平、和谐、充满关爱的工作环境，让每一位员工都能在这里找到归属感与成就感，共同书写企业发展的辉煌篇章。

第一节 薪酬管理

规范且合理的薪酬管理体系，能有效实现员工能力与价值的统一，并更好地激发员工工作热情和工作满意度。深圳瑞捷以吸引和留住人才，提高企业可持续发展能力和综合竞争力为目标，在公司内部构建了有效、合理的工资分配激励和约束机制。



薪酬体系建设

为确保绩效考核制度的科学性及合理性，公司每年都会依据往年实际数据及市场行情进行修订和完善。在董事会薪酬与考核委员会的统筹下，人力资源部负责绩效管理工作的准备、实施、考评和总结。这一系列措施全面保障了薪酬体系的公平性、稳定性和适应性，从而有效推动公司的长期可持续发展。

不仅如此，深圳瑞捷坚决贯彻同工同酬、男女平等的原则，不使员工因性别等因素而受到差别待遇。同时公司依据岗位、绩效和能力等因素进行公平付薪，确保具有相同职位、经验与工作表现的员工获得同等报酬，不因性别、种族、宗教、年龄或其他个人特征的不同而受到区别对待，确保每一位员工的权益得到应有的保护。

薪酬结构与薪酬调整

良好的薪酬结构与分配方式可以直观反映出一家公司管理体系的规范性与先进性，更能侧面反映出公司的当前发展情况与未来发展趋势，成为公司稳健成长的重要风向标。深圳瑞捷依照不同职能部门，将员工岗位划分工程技术岗位、生产支持岗位、技术研发岗位、职能岗位等，并依照级别与岗位性质的不同，设置了清晰合理的薪酬结构。

同时，公司精心构建了短、中、长期相结合的薪酬激励模式。在短期层面，员工的薪酬主要由月度工资构成，确保员工能够获得稳定的收入；从中长期来看，公司薪酬激励包括年终奖和业绩超目标奖，以及整个集团的超额利润奖等，主要通过业绩达成情况来设置不同业务单元相应的薪酬激励方案。此外，公司还依据财务、人力、董办、总办等具体的职能与专业序列来进行薪酬体系的搭建，全面确保了薪酬管理体系的规范性、科学性、合理性。

第二节 员工福利的多样化

员工福利待遇作为公司在基本劳动报酬之外的额外回馈，是整体薪酬福利体系中的重要组成部分。一个健全且优厚的福利待遇体系，不仅能够增加员工对企业的认同感和归属感，还能增强团队凝聚力和向心力。

司福利管理办法》。实施过程中，行政部、人力资源部、财务部等多个部门紧密协作，共同落实，有效确保了员工福利体系的运行。

长年以来，深圳瑞捷始终将员工实际需求及权益放在首位，致力于为员工提供更为全面、周到的各项福利保障，并构建了多元化的员工福利制度。公司严格依照《中华人民共和国劳动法》《深圳市社会保险管理办法》等法律法规，结合自身发展特点与实际情况，特别制定了《公

另外，确保员工的休假权益不仅是员工福利体系的重要一环、更是企业积极履行社会责任和法定义务的体现。为此，公司高度重视员工的休假权益，并依照国家及相关法规规定，结合公司运营管理实际需要，专门制定了《考勤休假管理办法》。

■ 公司员工福利分类表

五险一金

- 公司严格依照国家和地方相关法律规定为员工缴纳养老、失业、医疗、工伤、生育保险及住房公积金

个性福利

- 公司为全体在职员工购买意外保险
- 为员工提供中餐补助，因公加班的晚餐和非工作日的午餐、晚餐费用补助
- 员工依照《劳动法》享有带薪年假，同时享有婚假、丧假、产假、陪产假、哺乳假、病假、事假、工伤假、年假、公假（从事法定的社会活动可休公假）
- 全体员工享有生日补贴、高温补贴
- 为保证员工安全，公司为参与业务人员免费提供安全帽与反光衣
- 节日补助：端午节、中秋节、元旦节、等重要节日，公司将针对统一发放节日礼金或等值礼品；妇女节对全体女员工发放现金红包
- 为正式员工提供婚育津贴、奠仪津贴
- 为入职满一年以上的正式员工组织体检
- 为员工提供教育培训福利、设施福利

■ 公司员工福利情况

企业对困难员工的及时帮扶，不仅彰显了深厚的人文关怀，更是积极履行社会责任、强化企业社会担当的有力证明。深圳瑞捷于2020年7月成立“瑞捷爱心基金会”，旨在为公司困难职工提供坚强的帮扶保障。截止2023年底，基金会共有会员546人；基金留存936322.01元。

2023年，爱心基金会对因病致困的职工及其家属进行爱心资助和慰问累计达165人次，其中资助9人次，慰问156人次，资助慰问金额共计231027.03元。同年6月，公司对爱心基金管理办法进行了修订，新办法扩大了爱心基金的资助慰问范围，让更多的员工能享受爱心基金的权益。未来，深圳瑞捷将继续秉承基金会“爱心”理念，给予困难职工更多帮扶，增强员工归属感并承担更多社会责任。

住房问题，亦是众多员工日常生活中普遍面临的问题之一。对此，针对租住公司人才住房的员工及其家属，公司专门制定了《人才住房管理办法》，并由行政采购部、薪酬激励部共同推进实施。根据该管理办法，公司专门为符合对应房型的申请员工提供不同类型的房源，包括

单身公寓及一房房源、二房房源和三房房源，以满足员工的个性化的需求。在分配管理方面，公司采用统一分配的方式，主要按积分制从高到低分配，积分的计算综合考虑了基本条件、绩效和排队时间等因素，全面确保了员工住房福利的公开性、公平性和合理性。2023年8月，公司成功申请深圳人才住房共计13套，有效解决了部分员工住房难题。



爱心基金公示海报部分展示

2023.01-2023.12 爱心基金公示明细 (单位:元)

月份	月度收入	月度资助	基金留存
-	-	-	755,983.12
1月	9,391.66	54,216.37	711,158.41
2月	9,246.66	-	720,405.07
3月	9,051.66	5,389.17	724,067.56
4月	8,916.66	3,976.99	729,007.23
5月	308,892.66	6,312.34	1,031,587.55
6月	9,271.66	37,000.00	1,003,859.21
7月	8,963.66	13,437.70	999,385.17
8月	9,091.66	10,958.40	997,518.43
9月	9,186.66	2,500.00	1,004,205.09
10月	9,610.66	77,195.58	936,620.17
11月	9,795.66	8,325.00	938,090.83
12月	9,946.66	11,715.48	936,322.01
总计	1,167,349.04	231,027.03	936,322.01

第三节 心理疏导与文体活动

持续关心员工身心健康，是企业深入履行社会责任、细致展现人文关怀的另一重要举措，有助于构建和谐劳动关系。长期以来，深圳瑞捷始终秉持“以人为本”的理念，高度注重员工的身心健康。2023年，公司专门邀请经验丰富的心理咨询师为员工进行心理辅导服务与培训，使员工们得以在轻松的氛围中释放压力、交流心得，进而提升个人的心理健康水平。

2023年，公司心理咨询等关怀行为参与1110人次。

2023年4月25日，公司邀请在武汉大学人民医院从事临床工作30余年的老师为员工带来了别开生面的“塑造阳光心态”培训服务与心理辅导课程，心理辅导全程采用“现场面授+线上直播”的方式展开。课程中，辅导老师分别从“心态的力量有多大”、“阳光心态的八个工具”、“阳光心态的内涵”等三大方面为员工展开了相关培训与辅导，吸引了大量员工踊跃参与，气氛活跃。

通过“塑造阳光心态”的心理疏导与培训课程，员工们对阳光心态的构建方式有了全面了解，并充分认识到在日常生活与工作中如何以平和、乐观、积极的心态面对各种困难，以及如何在逆境中保持良好的心态，享受幸福人生。

公司拥有积极向上的企业文化氛围，通过精心策划和组织多样化的员工活动，旨在充实员工的业余时间，进而为员工构建一个充满活力、富有创造力的工作与生活环境，助力员工全面发展。为了加强公司的企业文化建设并培育积极的工作氛围，深圳瑞捷特别制定了《俱乐部管理办法》。该办法旨在通过组建多样化的员工俱乐部，以自发性和员工定制化的方式，丰富企业文化福利。目前，公司人力行政中心对各项俱乐部活动进行审核、俱乐部部长及成员负责俱乐部日常管理和活动策划等相关内容，确保俱乐部活动的高效组织和实施。2023年，公司开展文体活动111场，累计参与人次达7523人。

根据《俱乐部管理办法》，每个俱乐部需由5名有共同爱好的骨干发起，并至少拥有20名会员。同时每个俱乐部应有各自系统的发展规划，包括未来1年内的发展目标、规模、队员活动计划/培训目标等。原则上每个俱乐部每月至少组织一次常规活动，而每年至少组织一次面向公司全员的大型赛事活动，促进俱乐部成员的技能增长，丰富公司企业文化活动。

深圳瑞捷不仅鼓励员工参与各类俱乐部活动，还为他们提供经费支持。各俱乐部活动所产生的费用经过申请后，均由人力行政中心及财务审核后即可进行报销，报销范围包括场地租赁费、活动奖金/礼品、宣传物料、活动器材和培训费等，有效保障了各个俱乐部活动的顺利推进。2023年，广大员工参与了工会组建的篮球俱乐部、羽毛球俱乐部、摄影协会、书画协会、瑞马会等，同时各类俱乐部、协会先后组织了王者荣耀线上竞技比赛、棋类比赛和员工表彰会等，极大丰富了员工业余生活，增强了团队凝聚力。此外，公司还设立图书角，摆放各类书籍，鼓励员工积极参与阅读和学习，提升员工的知识水平和专业素养。

除了俱乐部活动，丰富多彩的文体活动也是企业对员工关怀的一大体现。多年来，深圳瑞捷高度重视员工工作与生活的平衡，并以发展和构建和谐、向上的员工关系，促进员工精神世界内涵的富足为目标，通过形式多样的文体活动为员工架起了一座沟通协作的桥梁，在强化企业文化价值的同时，更增进了团队凝聚力与组织向心力。

案例



“塑造阳光心态”的心理疏导与培训课程



公司俱乐部组织架构



2023年管理干部团建活动



深圳瑞捷13周年庆典活动



瑞羽会俱乐部活动



瑞篮会俱乐部活动



瑞马会活动

第四节 员工激励与考核

目标明确且全面灵活的中长期考核激励政策，从吸引和稳定人才、激发员工积极性和创造力、促进企业战略目标的实现、提高员工忠诚度和满意度等各个方面，都为企业带来了显著的益处。深圳瑞捷在严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等相关法律法规的基础上，精心构建了完善的考核激励制度，确保了员工激励与考核工作的全面实施。

绩效考核

公司致力于建立并不断优化一套成熟公正的绩效考核方案，这不仅是对员工辛勤付出的尊重，更是企业持续健康发展的重要保障。我们深知，一个科学合理的绩效考核体系，不仅能够准确衡量员工的工作表现，还能够激发员工的工作热情，促进企业的长远发展。

为了确保绩效考核方案的成熟与公正，我们注重从多个维度进行考量。我们明确了绩效考核的目的和原则，确保考核标准与公司的整体战略和目标相一致。同时，我们还通过员工敬业满意度调查、员工心声反馈等多种渠道充分听取员工的意见和建议，让绩效考核方案更加贴近实际，更加符合员工的期望。

公司始终坚持让员工共享企业发展的成果。我们建立了与绩效考核紧密挂钩的奖金激励机制，让优秀的员工能够获得应有的回报和认可。2023年，公司进行了月度及年终绩效考核，所有员工均参与绩效考核。在未来的发展中，我们将继续不断完善和优化绩效考核方案，加强过程记录，丰富考核指标，确保绩效考核工作的科学性和有效性。我们相信，通过我们的共同努力，一定能够建立一个更加公平、公正、高效的绩效考核体系，让每一位员工都能够企业的发展中共同成长、共同进步。

股权激励

■ 股权激励内容

制定系统、完备的股权激励计划，不仅有助于完善公司的法人治理结构，提高决策效率和合理性，还能作为一种长效的激励约束机制，吸引并留住董事、高级管理人员及骨干人员，确保他们的长期忠诚和贡献。通过充分调动核心团队的积极性和创造性，该计划能够提升团队凝聚力，进而加强企业在市场中的竞争力。更重要的是，股权激励计划将股东、公司和核心团队的利益紧密结合在一起，形成一个共同关注公司长远发展的利益共同体，从而确保公司发展战略和经营目标得以有效实现。

在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市规则》《深圳证券交易所上市公司股份协议转让业务办理指南》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，自2021年上市之初，深圳瑞捷就专门制定了《2021年限制性股票激励计划》，全面落实和推进股权激励相关事宜。

针对深圳瑞捷该次股权激励计划的实施，股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止；董事会则作为激励计划的执行管理机构，

负责本激励计划的实施；此外，监事会和独立董事是本激励计划的监督机构，就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。通过清晰合理的管理机构职能划分，公司有效确保了股权激励计划的规范化实施。

本次激励计划中，明确了以公司（含子公司）董事、高级管理人员及骨干人员作为激励范围，由薪酬和考核委员会拟定名单，经公司监事会核实最终确定首次授予激励对象共计125人（由于2021年限制性股票激励计划第二类限制性股票首次授予的激励对象中，2名激励对象因离职不符合激励对象的条件，首次授予激励对象调整为123人）。

从激励计划的具体内容来看，该激励计划确定以31.52元/股的首次授予价格向符合条件的123名激励对象授予2,357,800股限制性股票，其中第一类限制性股票1,178,900股，第二类限制性股票1,178,900股。同时，预留的第一类和第二类限制性股票均为15.4850万股。

■ 考核管理办法

针对股权激励计划进行科学、合理的考核方式，可以更好的推进激励计划的高效落地和高质量实施，在充分确保股东利益的同时，起到行之有效的吸引和保留核心人才的作用。为保证公司股权激励计划的顺利实施，深圳瑞捷严格遵照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特别制定了《深圳瑞捷工程咨询股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

通过该管理办法，公司得以量化股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时进一步引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为该次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

以“公平、公正、公开”为原则，深圳瑞捷严格按照该管理办法考核评估激励对象，且考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，并与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度相结合。此外，董事会薪酬和考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作，并由人力资源中心组成考核小组负责具体考核工作，人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的收集

和提供，对数据的真实性和可靠性负责，公司内审部门则进行监督、董事会负责考核结果的最终审核。分工合理、考核架构清晰的管理体系，充分确保了考核管理的全面性与规范性，为股权激励计划的最终实施保驾护航。

从具体的绩效考核指标与标准来看，激励对象获授的权益能否解除限售 / 归属，将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。从公司层面考核要求来看，激励计划在 2021 年 -2023 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售 / 归属条件之一。

其中，绩效考核指标的“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

与此同时，深圳瑞捷还对激励对象个人层面的绩效考核进行了全面规划，激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，公司依据激励对象解除限售 / 归属前一年的考核结果确认其解除限售 / 归属比例。具体来看，激励对象个人考核结果分为“卓越”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不合格”五个等级。

■ 业绩考核目标表

解除限售 / 归属		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个解除限售 / 归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1. 以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 35.00%； 2. 以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 35.00%。
	第二个解除限售 / 归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1. 以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 82.00%； 2. 以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 75.00%。
	第三个解除限售 / 归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1. 以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 146.00%； 2. 以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 128.00%。
预留授予的限制性股票	第一个解除限售 / 归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1. 以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 82.00%； 2. 以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 75.00%。
	第二个解除限售 / 归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1. 以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 146.00%； 2. 以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 128.00%。

■ 激励对象对应考核结果表

个人考核 个人层面解除限售 / 归属比例				
卓越	良好	合格	待改进	不合格
100 %	100 %	100 %	80 %	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可解除限售 / 归属的限制性股票数量 = 个人当年实际解除限售 / 归属的数量 × 公司层面解除限售 / 归属比例 × 个人层面解除限售 / 归属比例。

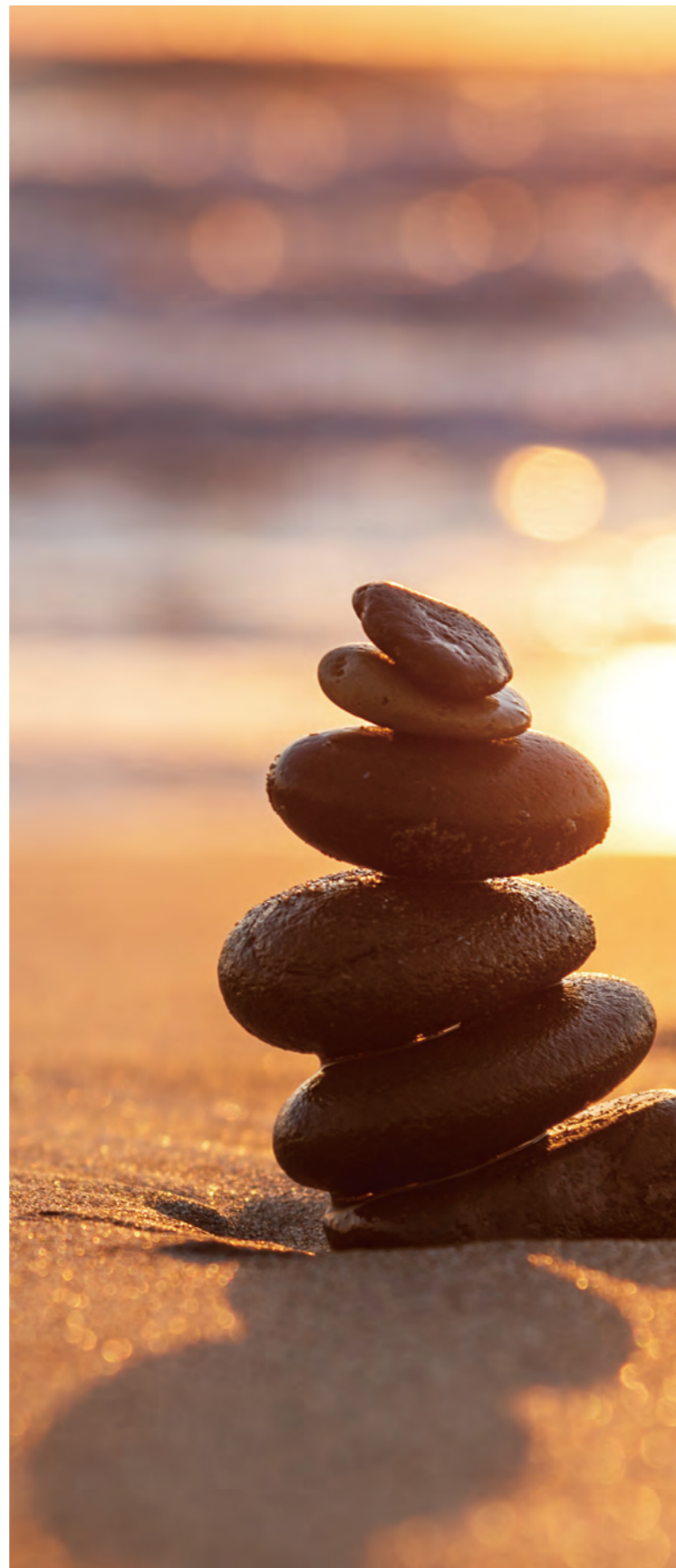
第一期事业合伙人持股计划

■ 员工持股内容

对企业而言，发布员工持股计划除了能够完善公司治理、留住优秀人才外，更可以增强员工的主人翁意识，促进公司与员工的共同成长，推动长期可持续发展。2023年，深圳瑞捷严格遵照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》制定，遵循公平、公正、公开的原则，推出《第一期事业合伙人持股计划》，旨在完善公司法人治理结构，建立和完善劳动者与所有者的利益共享机制，提高员工凝聚力和公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

在相关法律法规基础上，本着“依法合规、自愿参与、利益共享、风险自担”原则，公司特别制定《深圳瑞捷工程咨询股份有限公司第一期事业合伙人持股计划管理办法》。其中公司董事会负责拟定员工持股计划草案。根据该管理办法，员工持股计划的持有人范围为管理人员及核心骨干员工（包括公司董事、监事、高级管理人员），初始参与对象合计不超过15人。对此，公司监事会对持有人名单予以核实，同时公司聘请律师对本期持股计划及持有人的资格等情况是否合法合规、是否履行必要的审议程序等发表明确意见，充分确保持股计划的规范性、合法性和公开性。

本期持股计划资金总额上限为400.00万元，以“份”作为认购单位，每份份额为1元，本期持股计划的份数上限为400.00万份。以深圳瑞捷2023年7月13日收盘价17.70元/股作为股票平均买入价格测算，本期持股计划涉及的股票数量最高为225,988股，锁定期为12个月。



■ 考核要求与实施进展

本期员工持股计划的持有人份额分为员工的自有资金出资份额和公司计提的激励基金出资份额。其中，自有资金份额不设考核条件，在锁定期满后一次性解锁，解锁比例为100%。而该持股计划的激励基金份额的解锁比例将根据持有人个人绩效考核结果确定。公司根据绩效考核相关制度对持有人进行绩效考核，绩效考核结果划分为“合格”“待改进”“不合格”3个档次，根据持有人2023年度个人绩效考核结果确定其实际可解锁的激励基金份额数量，持有人实际可解锁的激励基金份额 = 持有人所持激励基金份额数量 × 解锁比例。

本持股计划由深圳瑞捷自行管理，本期持股计划的内部管理权力机构为持有人会议，同时该员工持股计划设管理委员会，监督员工持股计划的日常管理，代表持有人行使股东权利或者授权管理机构行使股东权利，执行具体持股计划。此外，公司董事会负责拟定和修改本持股计划，并在股东大会授权范围内办理本期持股计划的其他相关事宜。

深圳瑞捷严格遵守市场交易规则，持续关注公司本次持股计划的实施进展情况，并按照相关法律、行政法规的规定及时履行信息披露义务。在2023年10月9日至10月11日期间，该持股计划通过二级市场集中竞价交易方式累计买入公司股票202,600股，占公司总股本的0.1326%，成交金额合计3,999,560元（不含交易费用），成交均价为19.74元/股。至此，本次持股计划已完成股票购买，上述股份将按照规定予以锁定，锁定期为2023年10月13日至2024年10月12日。

个人绩效考核结果解锁比例





第十六章

培训发展与沟通

精心规划 成就发展

在深圳瑞捷的理念里，员工的成长与发展不仅是公司前行的助推器，更是其灵魂所在。为了让每一位员工都能在这里找到属于自己的职业发展路径，实现个人价值的最大化，公司始终恪守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国安全生产法》等法律法规，确保员工的权益得到充分保障。

在公司制定在《社会责任管理手册》中，深圳瑞捷明确提出，要将员工的培训与优化员工职业发展规划放在重中之重的位置。公司持续投入资源，不断完善培训管理体系，为员工提供丰富的学习机会，让他们不断提升技能、拓宽视野。同时，公司还尤其注重员工职业发展规划，通过精心构建个性化的职业路径规划，为员工打造一条明确的职级晋升通道。

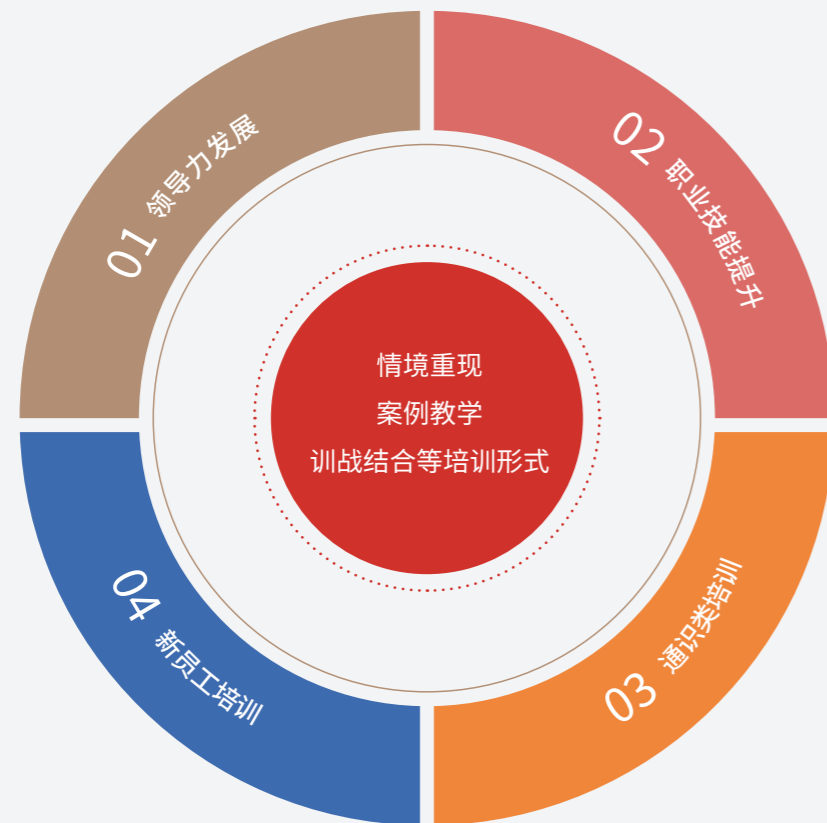
深圳瑞捷坚信，唯有员工不断学习和进步，公司才能保持创新力和竞争力；唯有实现员工个人价值与公司发展的双赢，才能共同推动公司不断迈向新的高度。

第一节 培训管理体系

深圳瑞捷一直将培训管理体系的全面搭建作为公司发展的重中之重，并致力于为员工打造一个可持续发展的平台。在公司统一部署下，人力资源部作为培训管理部门，负责统筹安排，各需求部门通力配合，取得了显著成效。

为不断提高员工综合素质、增强员工对本职工作的能力与专业技能，充分挖掘员工潜能，公司特别制定了年度培训计划，作为各部门员工培训工作管理的重要依据，由人力资源部负责培训制度的制定和修改。同时，公司持续在员工培训与发展方面投入资源，2023年全年，公司在员工培训方面的总投入为96万元。

■ 培训内容分类表



为了满足自身发展需要，并确保培训内容更具针对性和实用性，深圳瑞捷通过问卷调查的方式，全面调研培训需求。此外，公司还积极寻求各种有效的培训资源，为员工提供相应的内部与外部的专业技能培训，保证员工有充分的学习和成长机会。与此同时，公司更基于人才战略和岗位要求，系统分类制定培训课程，组织了内容丰富且形式多样的培训内容。

报告期内，公司的员工培训工作“稳中求进”，建立了分层分级的人才培养机制，并为员工提供了近140个培训主题。其中，培训课程分别来自内部开发、外部采购、外部免费提供、中欧商学院等模块，培训方式则包括课堂面授、线上培训、线下面授，以及线下线上相结合的方式，以满足不同员工的学习需求和节奏。此外，公司还不断深化拓展“瑞新计划”“瑞基计划”“瑞柱计划”“瑞栋计划”“领瑞计划”等人才培养计划，确保每位员工都能得到与其职业发展相匹配的培训和支撑。



深圳瑞捷领瑞计划 & 瑞栋计划培训现场

人才培养计划培训情况

培训定位	课程类型及场次	培训主题
瑞新计划	通用类培训课 23 场	企业文化、业务发展
瑞基计划	专业类培训课 95 场	工程知识、质量、安全、案例
瑞栋计划 & 领瑞计划	管理类培训课 12 场	战略、管理、领导力、营销
RIDGE 公开课	通用类培训课 9 场	职业知识、心理舒压、健康

■ 员工培训与领导力培训

此外，为了进一步提升中层和高层管理人员的组织决策等岗位关键能力，公司还在领瑞计划和瑞栋计划中专门设置了关于领导力的相关培训课程。

通过中欧线下课程《战略人力资源管理》《组织能力》等，管理人员能够系统、全面的学习先进的领导理念和实践技能，提高决策水平和危机应对能力，深刻认识组织能力对于企业竞争优势的重要性，掌握如何构建和提升企业的组织能力，促进团队协作，应对日益激烈的市场竞争，更好地推动公司的战略发展和组织变革，为公司的稳健发展提供坚实的领导基础。

2023年，深圳瑞捷在员工培训方面取得了显著成果，各项培训活动的员工覆盖率普遍达到90%，部分培训活动的员工覆盖率达100%。截至2023年年底，深圳瑞捷的

培训总时长已达到226206.75小时，人均培训时长达143.53小时，累计培训6947人次。

通过多元化和针对性的培训活动，公司持续吸收并融合企业变革与管理的精髓，逐步深化员工对于岗位职责的理解与把握。这些培训不仅挖掘了员工的内在潜能，更促进了其专业能力的提升，实现了从理论知识到实际工作能力的有机转化和融合。

为了构建更加全面和人性化的员工关怀体系，公司特别安排了急救培训、情绪管理培训以及防诈骗培训等一系列辅助培训内容，邀请了经验丰富的专业人士授课。通过这些精心策划的培训活动，员工们不仅增强了自我保护能力，还学会了如何在紧急情况下寻求援助，以及如何更好地管理个人情绪，防范诈骗风险。



深圳瑞捷领导力培训现场

案例

2023年5月30日，公司与深圳龙岗公安局坂田派出所组织“反电信网络诈骗”公开课，员工现场学习反诈骗技能。



防诈骗培训现场图片

第二节 职业发展支持

在持续深化培训工作的基础上，深圳瑞捷以员工职业发展规划角度出发，为各专业条线的员工提供了清晰且详实的员工职业发展通道，构建了清晰规范的员工职业发展路径，持续为每一位员工的职业发展与个人成长保驾护航。

具体实践中，公司各部门不断优化师资、课程、知识、平台等人才培养资源。一方面，通过课程库建设和培训队伍建设，不断夯实基础增强内核；另一方面，通过学习平台建设，如创新微课授课等方式，实现了与全国各地员工的实时互动，使员工知识技能同频发展，多维度保障和支撑各项人才发展。不仅如此，公司基于业务发展需要，更系统化打造了管理干部从培养到晋升的链条，为每位在岗员工做好全生命周期的职业生涯管理。

为支撑公司战略对于人才的需要，进一步优化明确员工的发展通道，深圳瑞捷以职位价值贡献、职位职责和工

作绩效为基准，持续深度优化员工发展双通道。根据员工个人能力优势，在充分尊重员工个人发展意愿的前提下，结合公司人才规划，员工可选择管理类或专业技术类双通道发展方向；同时，双通道间可横向流动，彻底打通管理和专业技术通道价值。

2023年以来，深圳瑞捷聚焦中高级管理人员，启动了为期10个月的“领瑞计划”和“瑞栋计划”。该计划借鉴MBA的先进理念，旨在打造管理者全景视野，系统构建管理学知识，深入解析企业运营机制。同时，着重培养员工的战略思维与决策执行力，强化领导及团队管理能力，使干部深刻理解组织能力建设的核心意义。此外，该计划重视培养员工创新意识以及经营者思维，并通过线上线下结合的混学模式，全面提升公司核心中高管的战略思维能力、组织建设能力、运营管理能力和业务创新等能力。

第三节 民主管理与沟通

构建通畅、规范的民主管理与沟通机制，可以增加员工归属感、强化组织内共识并提高运营管理效率，是企业实现可持续发展的核心要素之一。长期以来，深圳瑞捷始终坚持民主参与原则，致力于打造开放、透明的工作环境，并通过建立民主管理制度，有效保障了员工对公司经营管理的参与权、知情权、表达权及监督权，促进自身可持续发展。

■ 民主管理

职工代表大会是职工行使民主管理权力的机构，是企业民主管理的基本形式。2023年，深圳瑞捷共召开6次职工代表大会，分别讨论了企业薪酬激励改革、员工持股计划草案、廉洁管理等多项与企业发展和员工权益密切相关的议题，并形成了《深圳瑞捷薪酬管理制度》《公司第一期事业合伙人持股计划（草案）及其摘要》《深圳瑞捷反舞弊、反贿赂管理制度》等成文规定。在企业民主决策、民主管理、民主监督中，职工参与度进一步上升。

工会作为员工的集体代表，能够为企业与员工之间搭建沟通的桥梁、维护员工合法权益，并监督企业履行社会责任。深圳瑞捷充分尊重员工自发设立工会组织的权力，持续健全以工会协商为基础的民主管理方式。

2023年，公司主动加强与上级工会的沟通与合作，共同签订了新版《集体合同》。此项举措旨在全面优化劳动报酬、工作时间、休息与假期、劳动安全卫生及保险福利等关键领域，进一步强化员工的合法权益保障。

作为一份全面涵盖员工工作条件和福利待遇的正式协议，《集体合同》不仅明确了薪资结构、工作时间安排、加班补偿、休息和假期制度，还包括了劳动安全与健康保障措施及其他福利政策。通过这份合同，促进了劳资之间的平等对话，有效减少了潜在的劳资冲突，提升了员工的工作满意度的同时也提高了企业的整体生产效率。

■ 反馈与沟通

良好、融洽的工作氛围与沟通反馈方式，能够更好的让员工全情投入到工作之中。深圳瑞捷致力于为广大员工营造和谐、健康的员工沟通氛围和工作环境，并以员工诉求为核心，持续改善工作环境与条件，进而增强团队凝聚力与员工归属感。

倾听广大员工的心声，帮助员工解决问题，并以此做出相应计划与改进，是一家企业不断向上成长的关键一环。公司持续面向员工进行满意度等方面的调研，全面了解员工需求与实际工作反馈，并由此制定相对应的改进计划，保证员工反馈与倾诉的及时相应，不断提升员工满意度。

2023年12月，公司为提升员工满意度、提升组织敬业度、达到企业和员工双赢，以线上问卷调查的方式开展了年度敬业满意度以及员工心声普查。依据敬业度模型，当一个员工个人展现出留任、努力、挑战这三种行为方式时，就可被视为是敬业的员工。另外，本次调查增加组织赋能感这一维度，以便更加准确衡量员工对企业的认同感；在员工满意度方面，本次调查通过21项评价要素，从员工角度分析，多个方面获取了员工的态度和看法。

除敬业度与满意度以外，公司还增设了了解员工对公司的推荐意愿、行动信任的支持程度的选项问题，同时设置开放性题目，倾听员工对公司做的好与不足方面的建议、意见。普查共收到反馈问卷1374份，较去年总体参与率增长2%，员工参与度较高，且问卷结果反馈良好。



An aerial photograph of a beach at sunset. The sun is low on the horizon, casting a golden glow over the water and sand. The waves are breaking gently onto the shore. In the foreground, there is a large pile of driftwood and rocks on the sand, with long shadows cast across it. The overall color palette is warm, dominated by oranges, yellows, and browns.

第十七章

职业健康与安全生产

安全管理 常备不懈

风险无处不在，安全无人不求。当今社会，职业健康和安全生产已成为企业可持续发展的重要基石，它们不仅筑牢了企业稳健运营的根基，更是一份企业对员工的深沉承诺，是其肩负社会责任、展现人文关怀的深刻映照。

深圳瑞捷深刻领会《健康中国行动（2019-2030年）》的指导方针，认识到实施职业健康保护行动是全面推进健康中国建设的必然要求，是我国经济社会高质量发展，以及全面建设社会主义现代化国家的关键一环。公司深入贯彻并落实用人单位在职业健康方面的主体责任，切实保障劳动者职业健康权益，并将这一崇高使命转化为具体行动，通过制定和落实一系列职业安全和应急管理制度，确保工作场所的安全性和员工的身心健康。

第一节 职业健康安全管理体系

深圳瑞捷精心构建了职业健康安全管理体系，旨在全面识别、评估并有效控制潜在的职业健康安全风险。我们致力于营造一个安全、健康的工作环境，预防工伤和职业病的发生，并通过实时监控、定期审查和及时调整来确保体系的高效运作。同时，公司也注重体系的持续改进，不断优化安全管理措施，为员工的职业健康提供坚实保障。

本着“安全第一，预防为主”的方针，公司组建了健康安

全委员会，由总经理担任主任和公司 EHS 代表，设置年度健康安全目标，对公司的安全管理工作进行评估和指导；各部门、办公负责人、员工代表为组织成员，定期召开健康安全会议，策划、研究与落实有关健康安全方面的计划与要求，及时传达给全体员工。公司社会绩效委员会（SPT）对工作场所的健康安全情况进行识别、评估、检查、监督，通过绩效管理落实健康安全防护责任。

深圳瑞捷 2023 年职业健康安全目标

目标类型	目标值	实际发生数量
工伤 / 意外事故 (轻微伤以上的工伤)	全年工伤 / 意外事故不超过 8 起	0 起
	全年受伤人数不超过 8 人次	0 人

深圳瑞捷在日常运营中实施了系统化的管理策略，通过全面的职业健康与安全管理体系来确保员工的职业健康与安全。在人力资源配置上，公司优先招募具备建筑行业背景或持有相关建筑类职业资格证书的人才，以确保他们对潜在的职业危害和安全风险有清晰的认识。新员工入职后，需接受一套标准化的入职安全培训，涵盖外出作业的安全规程和操作注意事项。此外，公司还定期举办安全月活动，旨在通过全员参与的方式提升整体的安全文化意识。公司的安全生产委员会、安全总监以及各部门的安全生产管理人员则定期组织和实施安全生产宣传与教育，以进一步巩固和强化员工的安全知识和技能。

深圳瑞捷在员工福利与安全保障方面采取了多项措施。其中，公司为员工投保了团体意外伤害保险，并针对特殊工种提供了专门的高空作业保险，以覆盖潜在的工作风险；在个人防护装备方面，公司为员工配备了高质量的劳保鞋、安全帽、反光背心、安全带及安全绳等，以确保作业过程中的个人安全；在商务出行管理方面，公司要求员工选择知名航空公司和合规的出租车服务平台，入住与公司签有战略合作协议的连锁酒店，并在餐饮补助范围内优先选择健康安全的食品和饮用水，从而确保员工在差旅期间的交通、住宿和饮食安全。



第二节 职业危害防范

职业健康管理是预防职业病危害的重要举措，也是实现“健康中国”战略目标的工作内容。深圳瑞捷严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》和《国家职业病防治规划（2021-2025年）》等法律法规，在改善工作场所劳动条件、增强员工职业健康意识方面持续发力。

公司深知，对危险源进行系统的辨识与评估是进行有效风险管控的基础。因此，公司采纳了LEC法（Likelihood, Exposure, Consequence），这是一种综合考虑事故发生的概率、人员暴露于危险环境的频率以及潜在事故后果的严重性来评估风险等级的方法。通过该方法，深圳瑞捷对各部门涉及的危险源进行了细致的危险等级划分。本年度，公司编制了详尽的《危险源辨识与评价登记表》，其中详尽罗列了包括设备故障危险、人员伤害风险、财物失窃风险等在内的共计82项危险源。同时，针对每项危险源的责任归属部门进行了明确界定，从而显著增强了公司全体员工对安全风险的识别和防范意识。

为有效减轻或根除职业健康隐患，深圳瑞捷采取了多项针对性措施。其中，为驻场员工购买专业、高保护等级的劳保用品；在办公环境改善方面，公司致力于降低喷漆作业

产生的有害气体排放，减少五金加工和碎料处理过程中的噪声与粉尘污染。为此，公司采用了隔声技术、通风系统和局部抽排装置等专业手段，以确保员工能够在健康安全的工作环境中履职。此外，公司还推行了“5S”现场管理法，即整理、整顿、清扫、清洁和素养五个环节的管理实践。通过这一方法，公司要求各部门员工严格遵守办公区域无杂物堆积的规定，维持工作空间的清洁与秩序；同时强调员工在离开工作岗位时必须执行“清桌五关”操作——关闭电脑、灯具、空调、饮水机和门窗，以预防电气事故和火灾风险。

为了进一步减少意外伤害的发生，公司每年编制《意外伤害管理方案》。在方案中，公司明确要求管理部本着“安全为目标，预防为手段”的原则，对各部门开展安全检查，及时发现和纠正各种安全隐患和违规现象；各部门负责对该方案进行具体实施，对有潜在意外伤害的地方张贴警示标识，对新员工组织岗前培训，通过加强日常的宣传与教育，避免职业危害事件发生；人力资源中心负责每月施行一次安全监测，根据监测结果对相关人员进行考核。2023年度，公司顺利实现了意外伤害事故发生率为0的目标。

■ “5S”现场管理法

■ 将所需物品按照规定的位置摆放整齐，并且做好标识以便于管理和寻找，禁止将杂物或文件柜等放置消防通道处，阻碍逃生通道



1. 整理

■ 区分需要与不需要的办公物品，仅保留必要的物品，移除不再需要的物品，不乱放杂物，保持干净、整洁、清爽的工作环境

2. 整顿

■ 去除工作场所中不需要的物品以及产生的垃圾和污秽，确保环境干净整洁。进餐饭盒或剩余残渣应自觉及时倒入消防梯垃圾桶；爱护办公设施，共同维护绿植及公共环境

3. 清扫

■ 将整顿、整理、清扫标准化、制度化；制定《员工行为管理规范》，以保证办公环境的长期清洁和有序

5. 素养

■ 强化职场礼仪、职业形象规范；养成离座“清桌五关”：关电脑、关灯、关空调、关饮水机、关门等良好工作习惯

第三节 应急管理

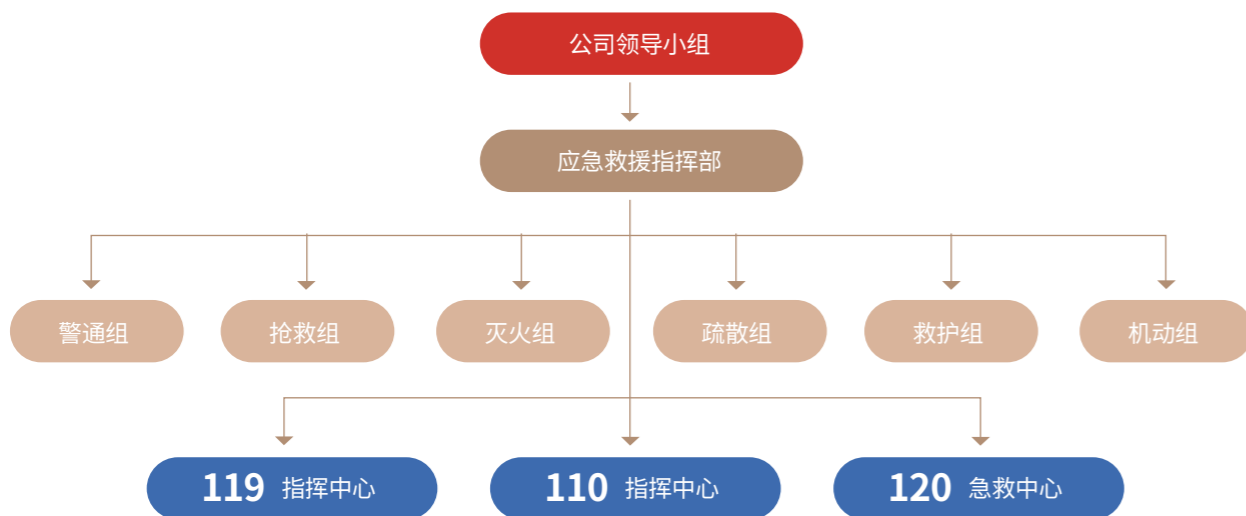
应急准备工作无处不在、无时不需。为了在各项紧急事故发生时，员工能够采取切实有效的响应行动，以最快的速度、最小的损失控制事态的发展，深圳瑞捷制定了一整套应急预案，用于保护公司全体人员的生命财产安全。

报告期内，本着“预防为主，自救为主，统一指挥，分工负责，横向协调，外援为辅”的原则，公司修订了《应急处理预案》。公司的应急救援组织包括领导小组、应急救援指挥部、警通组、抢救组、灭火组、疏散组、救护组和机动组，各组成员由采购人员、保安队员、各部门义务消防队员和义务急救员构成。事故发生时，各组成员需在自己的职责范围内及时报告灾情、疏散员工、控制事故和抢救伤员，以减少人员伤亡，减轻环境污染。

为做好办公室安全管理，深圳瑞捷从办公场所实际出发，对各项事故的应急处理措施做出明确规定，促进办公室各项安全工作顺利开展。公司定期分析和研判办公区域安全风险，安排专人检查预防措施落实情况，组织预防措施

和急救知识的宣传和培训情况，发现隐患及时上报。在火灾事故、被盗案件、房屋倒塌事故、紧急事态（暴力、恶性伤害、严重殴打突发事件等）和外来人员强行闯入事件发生后，防治办公室安全事故应急领导小组需根据预案要求及时上报，实施紧急救援，必要时请求外部救援力量的介入，确保事故的妥善处理。

触电事故和火灾事故是公司经营过程中必须着重防范的安全事故。为此，深圳瑞捷将这两项事故列入不可接受风险清单，明确要求相关人员加强巡查和宣传，严禁因电气设备、用电设备、线路故障，或者人员操作不规范导致相关事件的发生。尽管如此，为确保事故发生时，员工能够按照预先制定的方案开展迅速、有序的抢救，及时查明事故源及原因，公司针对这类事故专门制定应急预案，以最大限度地降低伤害和伤亡程度，保障员工的生命健康与安全。2023年，公司发生办公室安全事故0次，实现了年初制定的管控目标。



深圳瑞捷应急救援组织架构图

案例

消防演习

深圳瑞捷在2023年7月10日举行消防应急疏散、灭火、救人的演练，增强了员工的消防意识和急救能力。活动当天，首先由总指挥讲解了演习的重要意义、人员疏散程序、灭火工具的使用方法和火灾扑救方式等。警报发出后，各部门主管迅速组织紧急疏散，所有人员按时撤离至预定地点。以18L、30L铁皮油桶作为目标火源，灭火组成员使用5只ABC型干粉灭火器和1只消防栓水枪顺利进行了灭火演习。本次演习巩固了员工对公司《消防应急预案》的理解，提高了员工排除隐患和应对灾害的能力。



消防演习现场图片

深圳瑞捷充分认识到气候环境可能给公司带来的人员和财产损失，因此高度重视提升员工应对诸如暴雨、洪灾、台风、地震、雷击等灾害事故的能力。公司通过制定《自然灾害应急预案》，对灾害事故的应对进行了规范。经营过程中，人力行政中心负责加强自然灾害的危害性教育、完善事件报告网络、建立快速反应机制和应对方案。

在灾害来临前，由总裁做为总指挥，带领其他应急领导小组成员，组织灾害预警、动态跟进及内部通知，做好办公区域巡查和门窗的加固工作，必要时停工或推迟上班。灾害发生后，领导小组负责调动相关资源，及时疏散抢险，救治受伤员工，做好信息披露和善后处理。

第四节 职业健康安全培训

深圳瑞捷始终将职业健康安全视为教育培训工作的核心要素，有明确的职业健康培训工作的管理部门，负责统筹此项工作。每年，公司都会组织员工参与培训需求调研，通过问卷形式收集员工的培训需求数据。基于这些调研结果，公司会精心制定职业健康培训计划，确保培训内容与员工实际需求相契合。同时，公司还建立了完善的职业健康培训档案管理系统，用于记录和整理培训活动的相关资料，以便为未来的培训工作提供有价值的参考和依据。2023年，公司共组织安全教育培训9次，累计培训3357人次，通

过不同类型的培训，不断提高员工的健康安全意识和风险防范能力。

现代职场人的竞争压力日益增加，久而久之容易导致身体出现各种不适，工作进展也变得缓慢。因此，做好情绪管理是维护员工心理健康和提高工作效能的关键。深圳瑞捷高度重视员工的身心健康，为了帮助员工缓解职场压力，组织员工参加了多场情绪管理相关培训。

深圳瑞捷 2023 年度职业健康安全培训

培训主题	实际培训时长 (h)	实际出勤人次
如何做好施工现场临时用电安全	1	42
职业健康教育	1	18
塑造阳光心态	1	56
【安全大讲堂】：人人相关的八类风险，个个须知的应急防护	1	1387
情绪健身坊	2	18
情绪管理之压力释放 DIY	2	25
紧急救助	1	26
现场重大隐患识别与评估经验分享	1	1467
安全文明	1	38
安全生产——临时用电	1	34

案例

塑造健康心态

2023年4月25日，公司邀请具有30多年临床经验的专业医师开展了主题为“塑造阳光心态”的公开课，课程以线上直播和现场授课相结合的方式展开，共计1个小时，主要包括：心态的力量、阳光心态的八个工具和阳光心态的内涵等。本次培训受到员工的热烈响应，报名和出勤人数达到56人。



员工正在参加“塑造阳光心态”公开课

案例

情绪管理之压力释放 DIY

2023年7月31日下午，在31楼的成长厅内，文化与人才发展部邀请外部专业的心理课程老师为员工讲解了压力释放理论，并进行了植物疗法DIY，通过“想象-放松-压花-点亮心灯”等环节，帮助员工释放压力，并鼓励员工在工作之余通过相关活动调节自身和家人的情绪，更好地平衡职场和生活。



情绪管理培训现场



培训会上的点亮心灯环节

案例

紧急救助

2023年8月31日，深圳瑞捷工会特邀深圳三甲医院资深讲师开展题为“紧急救助”的公开课。该课程旨在增强员工的救护知识，以便更好地应对各种突发事件。课程的主要内容涵盖了海姆立克急救法、心肺复苏和 AED 使用方法等应急救护知识。培训现场，员工们不仅听主讲老师讲解了相关知识，还身体力行参与了急救演练，增强了紧急救助的实操能力。



员工学习急救基础知识



员工模拟心肺复苏操作

第十八章

产品质量与客户服务

匠心筑梦 质量领航

“建设质量强国是推动高质量发展、促进我国经济由大向强转变的重要举措，是满足人民美好生活需要的重要途径。”

——引自国务院印发《质量强国建设纲要》

深圳瑞捷深知，这是一场关乎国家命运、民族未来的壮丽征程，也是一次满足人民美好生活向往的诗意寻觅。我们必须以匠心独运的精神，精心雕琢每一个细节，用质量的力量，书写经济发展的华章，用质量的笔触，描绘人民幸福生活的画卷。

质量与信任，一如建筑之磐石、品牌之灵魂。我们铭记使命，誓以“用心联接信任，成就品质生活”为纲，笃行质量强国之略，共筑建筑安全之颠。秉持“客户至上”，洞察其需，定制专业服务之方；优化流程，精进技艺，只为卓越品质，赢得客户深厚之信赖与支持。



第一节 质量保障

质量管理体系

企业与产品的生命线在于其品质，为此，深圳瑞捷不仅实施了严谨的品质管控以保障其产出的高水准，同时也致力于品质管理的革新，以适应市场的快速演变及顾客的多样化需要。此外，公司更主动对外传播质量管理先进理念，期望借助自身实践与行业影响力，引领更多业界同仁聚焦建筑品质，携手推动建筑行业品质化升级。

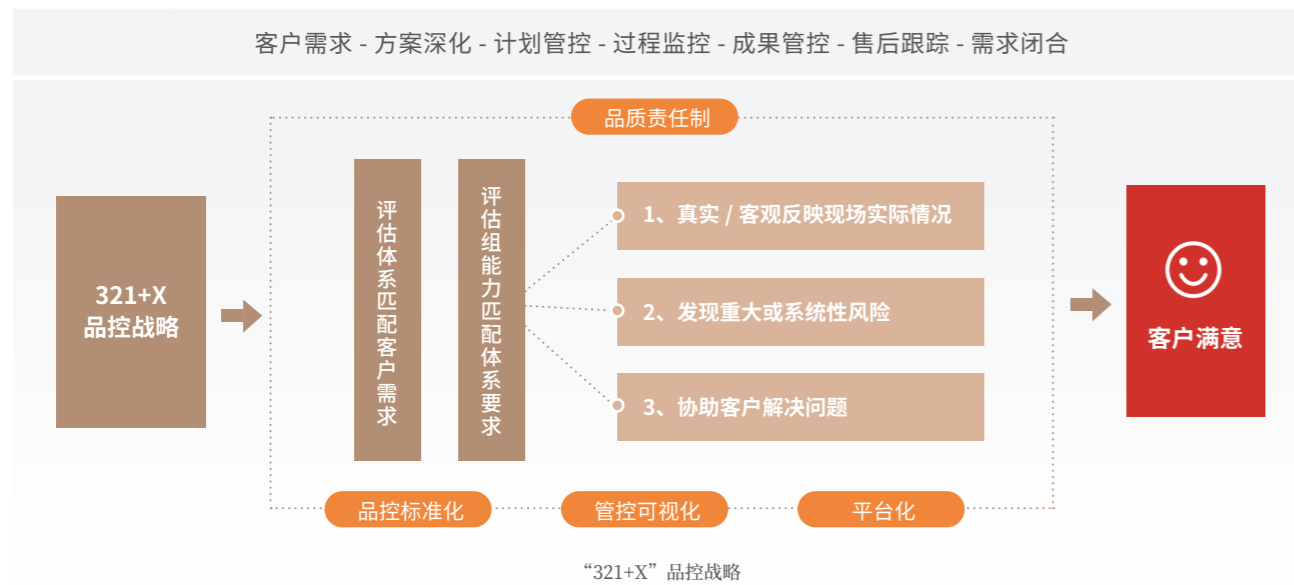
为确保服务质量，公司制定并实施了“321+X”品控战略，旨在实现品控的标准化、管控的可视化以及平台化。这一战略强调，通过“评估体系匹配客户需求，评估组能力匹配体系要求”，为客户提供个性化且高效的优质服务。

公司坚决实行品质责任制，要求服务团队始终坚守真实与客观的原则，如实反馈现场实际情况，一旦发现重大风险必须立即向公司报告，并主动协助客户分析问题原因，寻找最佳解决方案。这种积极主动的服务态度和对品质的极致追求，不仅体现了深圳瑞捷的专业素养，也

为公司在建筑行业赢得了良好的口碑。

深圳瑞捷还通过持续的技术积累和产品创新，不断提升服务质量标准。公司积极与住建部等权威主管部门紧密合作，深度参与国家规范及行业标准的研究与制定，确保公司的服务始终与行业的最新发展保持同步。同时，公司与13家以上高校、科研机构和头部企业建立了稳固的合作关系，共同开展工程品质提升和体系标准完善等工作，确保公司的质量理念处于行业前沿。

此外，公司构建了系统全面的质量管理体系培训机制，在2023年度内，成功举办了36场质量管理专题培训，总培训时长达到42.5小时，共计有1804人次参与。培训内容广泛且深入，包括建筑工程基础理论、施工技术要点、质量评估流程解析、实践心得体会交流以及质量评价实例剖析等，有效强化了各级员工的质量管理意识及实践能力。



产品质量管理

深圳瑞捷为客户提供全方位的项目评估、工程监理、管理咨询及数字化服务解决方案，依托其专业实力，助力客户精准把控建设工程的整体质量及安全风险态势，进而优化工程品质。其中公司的第三方工程评估服务，秉承“将隐患扼杀于源头，消除潜在风险问题”的原则，根据项目施工阶段，按照国家有关规范标准及企业要求，使用多种检查方法和自配工具，结合数字化技术，对工程质量评估持续优化，包括：按图施工、资料溯源、破

拆检查、性能测试、驻场整改等方面进行动态监控，识别并预判工程风险，避免潜在质量与安全事故的发生。

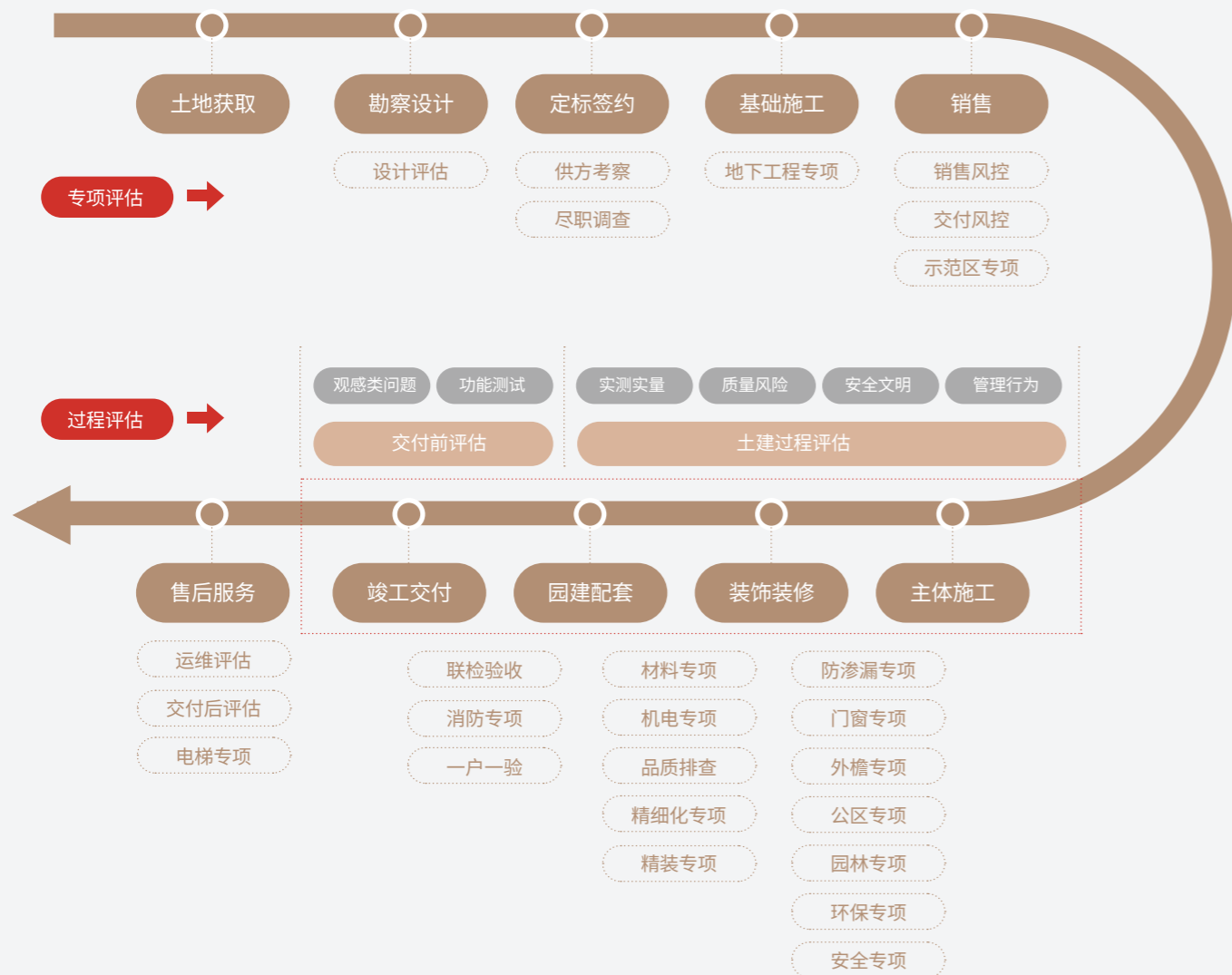
公司的工程管理服务采用“批量精装修工程管理、全过程工程管理驻场”的方式，向委托方输出专业团队和驻场服务。驻场团队遵循发现问题、升级处理、召开专题会议、重点跟踪闭合的流程，聚焦风险排查和整改闭合，致力于提供稳定高效的工程管理并实现如下结果：

实现一次性到访交付率	实现	实现户均问题缺陷	实现业主满意度
大于 95.5%	“零群诉” “零渗漏”	小于 1.21 条	大于 98%



■ 全生命周期质量管理咨询服务

为了更好地满足客户的需求，深圳瑞捷紧密结合客管理现状，积极借鉴行业内优秀的经验和理念，在对建设方工程管理质量安全标准和操作指引进行深入的梳理与分析的基础上，帮助客户完善技术体系，推动各项工艺和管理标准有效落地。同时，公司还特别注重过程管理的规范化，力求通过精细化的服务，为客户提供品质管控的全数据链，在全生命周期提供高质量的管理咨询服务。



深圳瑞捷质量全生命周期管理服务流程

案例

运维 EHS 评估管理服务

在国家进一步规范和促进企业开展安全生产标准化建设，全面管控生产经营活动各环节的安全生产工作，加大违法惩处力度等政策大背景下，深圳瑞捷基于 321+X 品控战略，拆分行业痛点，立足客户需求，主要针对房企群诉风险频发，诸如产品“带病交付”，维修保养缺失，运维管理不善等问题，面向各类主体（政府、事业单位、房地产开发商、产权单位等），各类业态（住宅、酒店、商业、写字楼、产业园）项目，研发升级运维 EHS 评估服务，通过快速识别风险点、聚焦过程管控要点等措施，全面为服务方建立安全事故应对体系，以专业、科学的方法降低“小概率、大影响”的事件概率，提升项目全生命周期的质量。



检查与评价依据

- 国家、行业标准规范
- 项目竣工图纸及设计文件
- 甲乙双方合同约定及甲方管理要求等相关文件

评估组织

- 评估介入时间：项目交付后运营阶段
- 人员组织：每评估组 5~8 人（根据项目大小及设备数量确认）
- 评估手段：目测、功能测试法为主，资料法、图纸核对
- 打分规则：按问题数量进行扣分，量化方式，采取扣分制原则；
- 评分权重：运维安全评估 = 安全管理行为 30%+ 消防安全管理 30%+ 电扶梯安全管理 20%+ 用电安全管理 10%+ 物业品质管理 10%

■ 数字化服务

在数字化服务方面，公司搭建了数据 BI 系统、智慧工地管理系统、自建房和小散工程建设安全管理平台，已形成信息化到数字化到智能化全流程系统搭建。未来，深圳瑞捷将继续以用户为核心，通过内控数字化和成熟业务 100% 数字化升级，为客户创造更多价值。



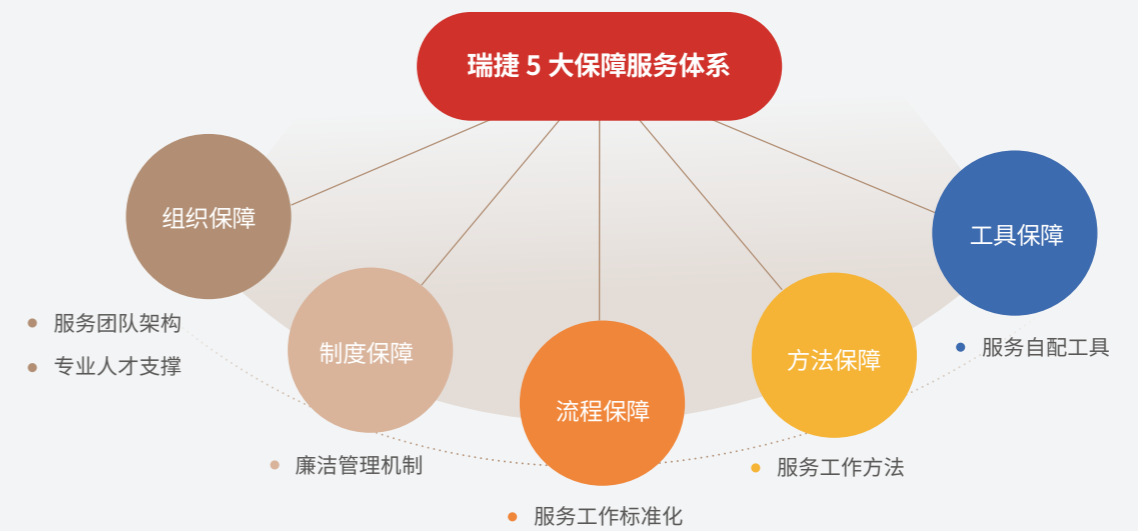
第二节 客户服务

客户服务体系

深圳瑞捷始终秉持“客户至上”的原则，专注于深刻洞察和精准满足客户的多元化需求，致力于为其提供卓越的服务体验。公司的服务面向“产业、政府、保险、房地产、总承包商、城投”等六类客群，为更好地服务各类客户，公司建立了“一岗双责”和“拒贿奖半”机制，同时制定了《廉洁管理制度》《监察管理制度》等规章制度，这些措施从组织、制度、流程、方法和工具五个维度出发，

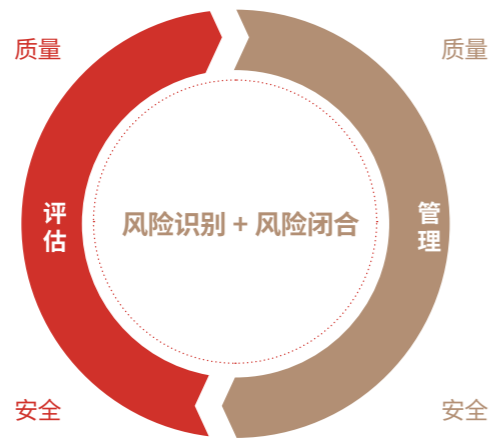
全面构建了完善的客户服务保障体系。

在品牌客户服务方面，深圳瑞捷落实在保修期内的品质保障服务，建立一套完整的评估服务体系，旨在质保期到期前一到两个月针对房屋质量进行综合评估返修，提升使用年限以及业主满意度，让供应商对结果负责，让客户真正感受到好服务。



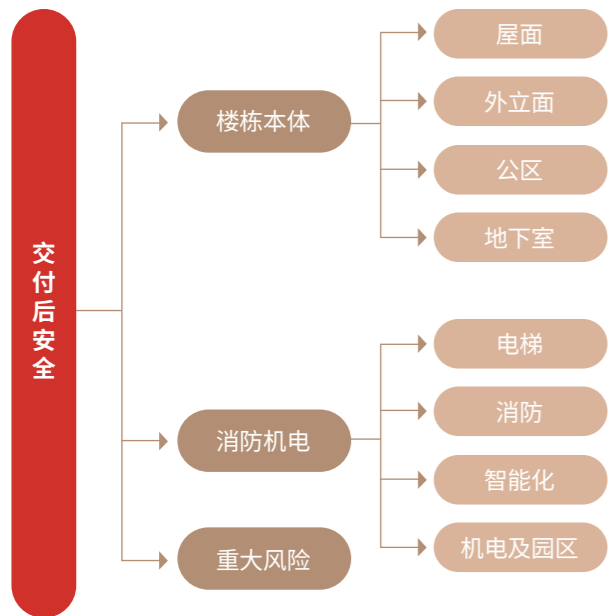
■ 客户服务保障体系

★ 100% 识别发现测区内渗漏、空鼓开裂、结构安全、材料底线、安全生产、施工进度等风险



深圳瑞捷服务价值量化图

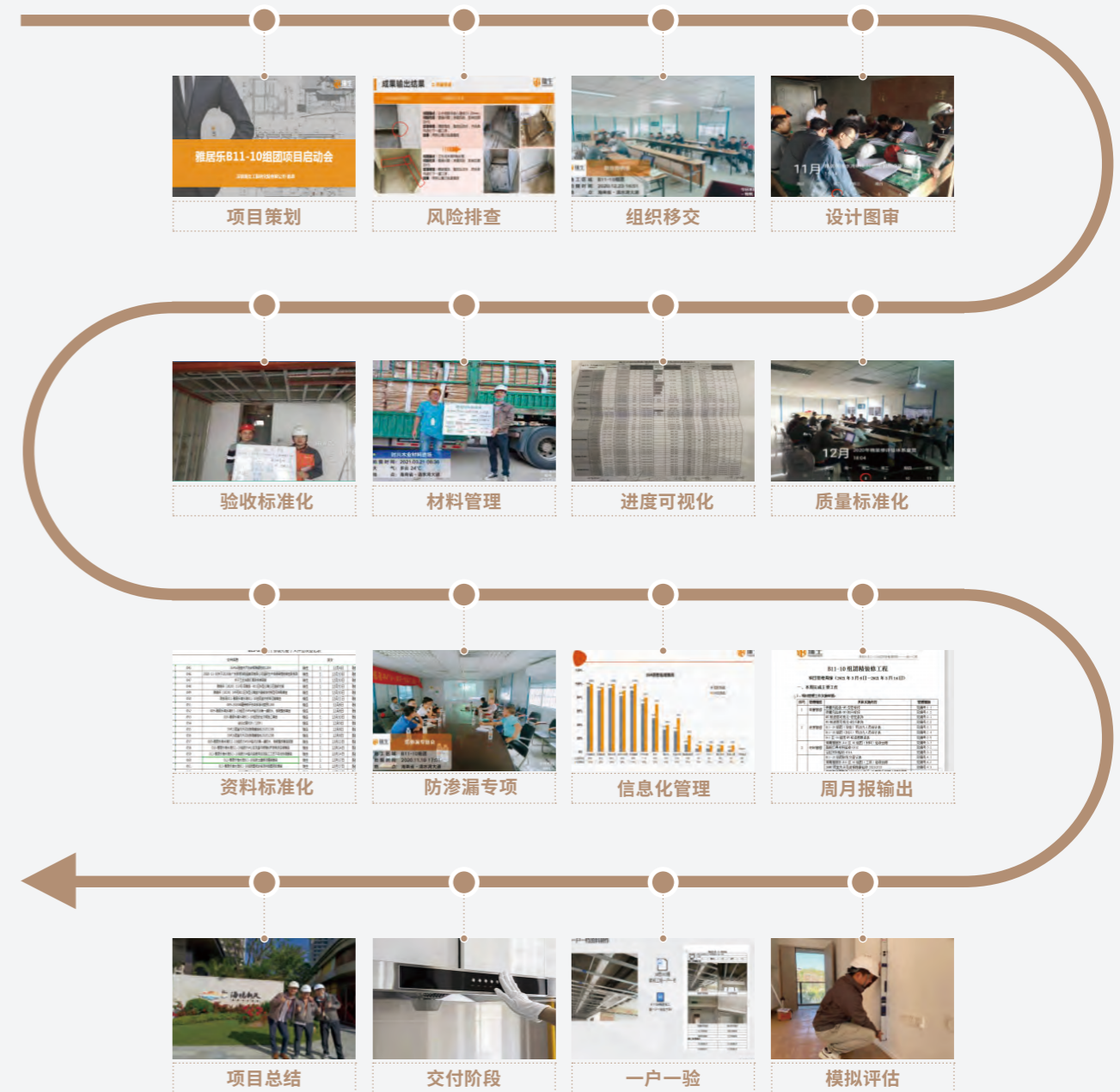
- ★ 100% 追踪闭合在建项目渗漏、空鼓开裂、结构安全、材料使用等风险质量问题
- ★ 户均问题数 < 2 条
- ★ 100% 追踪闭合安全生产风险问题
- ★ 服务项目 100% 如期交付
- ★ 一次到访交付率 > 90%



深圳瑞捷品质保障服务内容

■ 业主服务能力建设

在个人业主服务方面，深圳瑞捷不断加强服务能力建设，既要做好房屋质量的裁判员，也要做好品质交付的运动员，以结果为导向建立了一套精装驻场精益过程管理标准化流程，让业主对品质安心、放心。



精装修驻场精益过程管理标准化流程

■ 客户服务绩效

优质的客户服务早已成为深圳瑞捷的核心优势之一。2023年初,公司设置了一系列明确的客户服务目标,旨在进一步强化并提升这一核心优势。为确保这些目标的顺利实现,公司组织了38场针对客户服务的专业培训,累计培训时长达254小时,覆盖员工1832人次。培训的内容涵盖了赢单案例分享、工作经验分享和客户产品蓝图解析等,这些培训不仅提升了员工服务技能,还使他们以饱满的精神状态,提供超出客户期望的优质服务。

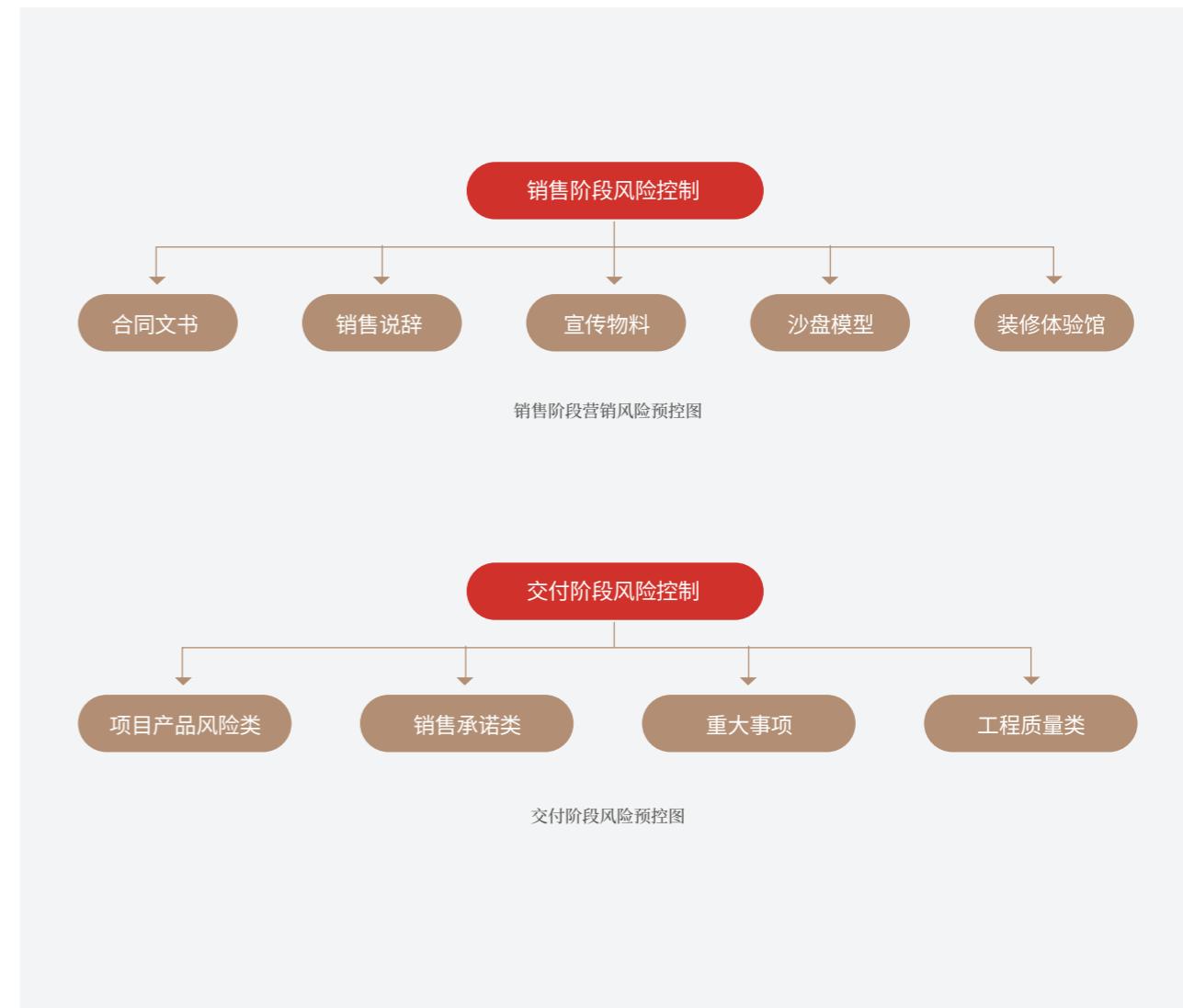
2023年公司设置的客户服务目标及完成情况

责任部门	目标名称	目标值	统计周期	是否兑现
市场营销中心地产事业中心	合同履行率	100%	每月	是
	相关方投诉	0次	每月	是
数据信息中心公共事业中心	项目交付及时率	100%	每月	是
	项目优良率	≥90%	每月	是

■ 负责任营销

负责任营销不仅是深圳瑞捷履行社会责任的体现,更是公司塑造卓越品牌形象、增强市场竞争力的核心要素。在营销过程中,分别针对销售阶段与交付阶段,从合同文书、销售说辞、宣传物料、沙盘模型、装修体验单位以及工程质量、重大事项各个方面进行责任管控。深圳瑞捷不仅关注自身利益的实现,更注重平衡和满足客户及社区的利益诉求,积极打造全方位的价值营销体系,以卓越品质的服务赢得客户的青睐和选择。

在公司官网、公共投标、行业交流会等多个渠道,公司凭借专业的服务能力和成功的服务案例展示,成功吸引了客户的关注。通过深入了解客户实际需求和期望,为他们量身定制个性化的服务方案。此外,公司还通过完善的营销培训体系和售后服务体系,不断提高赢单能力,为客户提供无忧的产品体验。





客户投诉应对

客户投诉的及时响应和高效处理对于深圳瑞捷而言至关重要。因此，公司建立了完善的客户投诉处理机制，确保接到投诉后能够迅速作出反应。且公司通过内部协同合作，明确责任分工，形成快速响应和解决问题的能力，确保以最短的时间解决客户的问题。

在处理客户投诉时，公司要求负责人主动向客户说明问题的原因，并清晰、准确地提供解决方案和改进措施，让客户感受到公司的诚意和决心。同时公司将客户投诉视为宝贵的反馈建议，深入分析客户投诉的原因和背后的需求，查找服务中的不足和短板，并通过持续改进和创新，优化服务流程，提高服务质量，确保客户获得更好的服务体验。

公司致力于建立长期的客户关怀机制，以积极回应客户的声音。通过定期回访、满意度调查等方式，了解客户的需求和意见，及时发现潜在问题并加以解决。同时，公司还主动提供增值服务和个性化建议，让客户感受到公司负责任的服务态度。

客户满意度

客户满意度是衡量顾客体验的关键指标，也是公司提高自身效率、发掘市场机会的重要参考。本年度，公司分别1月份和6月份组织策划了2次客户满意度调查，调查内容涵盖服务质量、交付时间、配合度、安全性和技术合理性等十大方面，旨在全面了解客户对公司产品和服务的看法。

得益于公司和客户之间良好的合作关系，调查问卷的回收率达到100%。从各项得分来看，公司在交付时间和配合度方面表现尤为出色，在新产品开发速度和产品稳定性等方面还存在改进空间。总的调查结果显示，客户满意度的平均得分从93分提升到95.8分。未来公司将继续通过施行ISO 9000质量管理体系，使得产品和服务的各方面再上一个新台阶。

客户满意度调查总结

	序号	调查项目	总得分	平均
单项分析	1	服务质量	28	9.3
	2	交付时间	30	10.0
	3	配合度	27	9.0
	4	安全性	28	9.3
	5	客户反馈回复速度	28	9.3
	6	品质改进满意度	28	9.3
	7	人员礼貌（电话、洽谈）	29	9.7
	8	技术之合理性、适用性	27	9.0
	9	相关资料提供的及时性、准确性	26	8.7
	10	综合满意程度	28	9.3
	最终平均得分			93
统计分析	公司的服务质量、交付时间都比较有保障，需继续保持。应努力改进服务项目相关资料提供的及时性和准确性。			
相应对策	运营管理部相关人员进行服务意识、服务技术的培训学习，针对资料提供的及时性、准确性问题进行专项研讨，提出相关改进措施。			
结果确认	经过研讨和改进措施落实，资料提供的及时性、准确性问题得到显著改善。			

第十九章

信息安全与隐私防护

悉心守护 筑牢安全

作为国内工程管理和评估领域的数字化服务供应商，深圳瑞捷在业务运营中需处理大量敏感信息与数据，公司始终保持着高度的警觉与尊重。客户资料、项目细节及评估报告等，这些信息不仅是客户的商业机密，也是公司的重要资产及核心竞争力的一部分，其安全性直接关系到企业的商业利益、客户的信任以及合规性要求。

因此，构建一个高效且全面的信息保护体系成为我们不可或缺的使命。这一体系不仅要求具备系统化的数据管理流程、规范性的操作准则，还必须融入科学的风险评估与防范机制。要确保每一个环节都符合严格的规范与标准，从数据的采集、存储到使用，每一步都要经过严格的审核与监管，有效地防止信息泄露或被不当利用，从而确保企业的核心资产得到严密保护，实现公司与客户的安全、健康与可持续发展。





第一节 信息安全保护体系

随着数据价值的日益凸显，保护数据安全和个人隐私不仅是遵守法律法规的要求，更是企业社会责任的重要体现。企业数据涉及到诸多商业机密、客户信息、市场趋势等敏感信息，是企业的核心资产之一。长期以来，深圳瑞捷致力于守护每一份数据的安全，始终坚持从制度与技术方面严格把控公司的信息安全风险。在向着业务信息化、数字化转型以来，公司更进一步细化各项相关管理办法，形成信息保护管理制度体系。

我们不仅严格遵守《中华人民共和国个人信息保护法》及《中华人民共和国网络安全法》等法律法规，还自主制定了《深圳瑞捷 CRM 系统使用管理办法》，为公司内部全体成员及合作方提供了完备的信息安全管理框架。在严密的信息安全体系之下，公司不仅保护了个人隐私和数据安全，也增强了客户的信任。这既体现着公司对信息安全的高度重视和对法律法规的严格遵守，也为公司的稳定发展和长期规划提供了精准助力。

此外，公司还在《员工行为管理规范》《社会责任管理手册》等数个文件中，申明要求所有员工积极配合相关隐私保护规范，例如打印/复印相关文件应及时取回，无用文件及时销毁，避免信息泄露；对内对外信息沟通均应保存适当的记录和证据，涉及个人隐私和公司商业秘密的，不可泄密；必须提供的，需经当事人或公司总经理或管理代表同意等。

依托强有力的信息安全管理系统，公司有效规避了信息安全威胁，构筑了坚实的数据安全堡垒。2023 年度，公司未发生信息安全事故。未来，深圳瑞捷将继续努力，不断提高信息安全管理能力，为客户提供更加安全、可靠的产品和服务。

第二节 防范数据及隐私泄露

信息泄露会对公司声誉和财务状况造成不利影响，损害客户信任，同时带来法律责任和经济损失。为此，公司必须采取全面的安全策略，包括技术措施如数据加密和访问控制以及员工培训等管理措施，确保公司能够有效防御外部威胁和内部漏洞，建立起一个坚固的数据保护防线。

预防电信诈骗是防范数据及隐私泄露的重要措施。对企业来说，需要建立健全的信息安全体系、实施严格的访问控制，以及进行定期的信息安全排查；对员工个人而言，

不轻易相信陌生来电和短信、慎重安装和更新安全软件，增加电子设备的安全防护，定期参加相关培训，都是防范电信诈骗的有效方法。

2023 年，深圳组织开展了防范电信诈骗专题培训讲座，从电信诈骗含义、趋势及类型、网络电信诈骗的特点、事实案例及分析、识骗及防骗措施等方面，帮助员工提高识别电信诈骗识别能力，掌握防骗知识和技能，做好防范个人和涉及公司相关数据隐私泄露的相关措施。



第二十章

研发创新

革故鼎新志 明道正心行

在深圳瑞捷的发展“基因”中，“创新”二字具有不可撼动的地位。它不仅是响应客户多变需求的敏锐触角，更是驱动公司不断进步、维持竞争优势的源泉。每一次思维的变革、服务模式的革新、技术方案的突破，都在为公司注入新的活力，为客户带来创新的解决方案和卓越的服务质量。

深圳瑞捷始终顺应国家政策的导向，以“行稳致远，创新发展”为经营之魂，敏锐捕捉市场的每一次脉动。公司不断强化科技赋能的力量，持续向一流标准看齐，不仅推动产品和服务的升级换代，更在运营管理、数字化建设等方面寻求突破，锻造出不可复制的核心竞争力，在探索中展现出无尽的商业魅力。

第一节 研发管理体系

研发管理体系是企业制定和实施研究与开发的政策、程序和实践的关键框架，它不仅促进企业创新能力，增强市场竞争优势，还可以有效优化资源配置，降低项目失败风险，并推动知识的累积与共享。此外，严密的研发管理体系还帮助企业遵守相关法律法规，避免法律风险。

为实现持续推动技术进步和产品创新，满足市场需求，实现长期发展和市场扩张，公司制定了《公司研发课题管理办法》，从项目的启动到结束形成完整闭环，每个阶段都有明确的内部控制要求与执行细则。通过构建全面且高效的研发管理体系，深圳瑞捷以系统化、规范化的方式促进研发活动的有效性与高效率，确保公司技术的领先地位和产品的市场竞争力。

首先，项目的初始化阶段由研发经理提交立项申请并召开立项会议开始，通过研发支持部门的全面评审后，提

交至管理层做出最终审批决定。一经批准，项目正式启动。在项目开发启动阶段，研发经理基于初步调研成果提交开发申请，并举行开发启动会议。该会议后的评审结果提交给管理层进行最终审批，审批通过后项目正式进入开发阶段。

项目闭环阶段发生在项目接近完成时，研发经理提交项目完成申请，并由公司组织一个验收小组对项目成果进行综合评估。评估通过后，结果提交给管理层做出最终完成审批。

此外，对于需要变更的项目，研发经理提交变更申请，直接由管理层进行最终审批。整个流程体现了公司对研发项目的严格控制和管理，确保每一步都符合公司的战略目标和质量标准，从而提高研发效率和产品质量。

项目管理流程



未来，公司将持续加大产品研发投入，打造数字化产品布局，为公司长期、高质量发展注入创新活力。报告期内，研发投入 2908.91 万元，占营业收入比例 5.92%；研发人员 97 人，占总公司人数比例为 6.15%。



第二节 国高领航 创新共赢

2022年12月，深圳瑞捷收到深圳市科技创新委员会、深圳市财政局、国家税务总局深圳市税务局联合颁发的《高新技术企业证书》。公司顺利通过国家高新技术企业重新认定，充分展示了在科技创新、技术研发以及产品应用等方面的卓越实力。这一认定不仅为深圳瑞捷带来了新的发展机遇，也对其在推动行业技术进步、优化产业结构、促进经济发展等社会价值方面的作用给予了高度评价。

作为第三方评估服务行业的国家高新技术企业，深圳瑞捷始终坚守工程质量和安全的底线，通过其专业、细致、全面的评估服务，为社会各界提供了坚实的工程质量与安全保障。公司恪守秉持公正、廉洁、高效的原则，为客户提供高质量的评估、咨询及数字化服务，协助客户提升工程品质，降低安全风险，截至2023年末，公司所服务的建设项目标段已覆盖全国500多个城市，为守护我国人民群众的生命财产安全，促进建筑行业的健康发展积极贡献。

深圳瑞捷还在推动行业技术创新和标准化方面发挥了重要作用。公司致力于推动业务流程化、标准化、信息化，以数字化为锚点引领企业高质量发展。通过构建大数据底座和孵化数字化产品，深圳瑞捷不仅提升了自身的服务能力和效率，也为整个行业的数字化转型提供了有益

的探索和实践。2023年度，公司共参与制定国家标准3项，行业标准1项，团体标准3项，累计参编、主编标准达27项，并积极落实多项已落地的标准，有效推动了行业内的工程质量和安全管理水平的提升。

同时，公司还积极参与住建部及相关主管部门的课题研究，发布了一系列有价值的行业报告和丛书，为行业的规范发展、风险减量管理和绿色低碳转型提供了有力支持。目前，公司正积极锚定双碳目标，致力于从保险视角出发，结合自身的风险管理经验和专业知识，开展绿色建筑技术风险量化管理模型的研究，为绿色建筑项目提供更加全面、精准的风险保障，履行公司对推动社会环保和可持续发展的坚定承诺。

此外，深圳瑞捷还通过其品牌影响力和行业地位，定期举办高峰论坛和研讨会等活动，该公司促进了行业内的交流与合作，既推动了工程品质和管理水平的持续提升。也为提升广东乃至国家建设质量强国、推进新时代品牌强国战略做出了贡献。2023年10月，公司荣获“广东知名品牌”荣誉称号，不仅体现了社会和行业对瑞捷的认可 and 信赖，也反映了公司在第三方评估咨询领域的专业实力与领先地位。这有助于提升广东企业的整体形象和 brand 实力，促进广东品牌走向全国、享誉国际。



第三节 研发成果介绍

创新驱动业务发展

《“十四五”国家信息化规划》指出，“十四五”时期，信息化进入加快数字化发展、建设数字中国的新阶段。对此，深圳瑞捷积极响应国家号召，以业务标准化为基础，推行业务流程信息化，逐步推动自身数字化转型升级。

2023 年以来，结合实际业务发展情况，深圳瑞捷分别从业务信息化、业务数字化两方面入手，持续加快推进数字化与信息化转型进程。

■ 公司业务信息化转型分类实施表

业务信息化

- 瑞捷保险风控服务平台已完成项目管理、风险查勘、风险管理、行业分析、主题编码、隐患 - 事故框架体系、蒙特卡洛模拟方法建立工程项目质量评价模型等主要信息化建设。公司重视工程行业质量安全治理，从风险发现到风险闭合，报告期内，保险风险控制服务平台已经覆盖了 61 个重点项目和 424 个项目，上传了 2800 余份保险服务报告和 1 万余份项目资料，以及 1.5 万余条工程风险问题，风险问题闭合率达 90%。
- 瑞捷智慧工地监管平台进行了多版本的升级迭代，已正式向客户提供服务，可实现评估简报、巡查简报、问题清单一键生成。系统功能支持日常巡查、线上评估、线下评估、质量安全体系配置、评估计划管理、内业资料管理、问题整改闭合、视频监控、扬尘检测、车辆管理、劳务实名制、人脸识别道闸对接等。

在研项目展示

2023 年，公司在工程质量大数据平台、质量风控平台、知识库系统等方面持续发力，全年共进行 11 个项目，目前已结项 8 个，在研 3 个。

公司在研项目一览

项目名称	目前进度	目标	意义
01 线上回款项目	在研	实现业务数据标准化线上化，统一数据口径及多端口共享，留痕回款跟进过程	合约回款数据及操作线上化，提升合约管理能力
02 财务信息化项目	已结项	实现业务数据标准化业务运营系统重构，系统接口的组织架构基本完成可适配	财务信息数据实现在业务系统中运营标准化
03 地产交付评估 APP 项目	在研	实现地产交付评估任务线上化采集数据，自动归类照片，自动算分，自定义配置简报及项目信息采集表	地产信息化标准化建设及数据应用构建
04 瑞生管理系统	已结项	实现工程管理信息化，提供一户一验、实测实量、日常巡检、工序验收、材料验收等的信息化管控	赋能瑞生工程管理，提升业务服务能力
05 保险 TIS 风控平台	在研	为工程保险的风险减量提供全面信息化解决方案	实现项目风险可视化，风险实时、准确预测
06 智慧工地管理系统	已结项	强化数字化赋能工程管理，创新监管方式，增强客户粘性，满足线上线下工作相结合的工作目标	致力消除政府、企业、项目部之间的信息孤岛，提高信息内部流通利用，提升工作效率；明确责任主体，打通责任主体信息不对称，推进行业自律管理
07 小散和自建房信息化监管平台	已结项	解决小散工程和自建房怎么管，怎么查，查什么，怎么改的痛点，从备案到结项，信息化平台贯通全流程纳管	为监管部门小散工程和自建房安全管理提供精准的数字化依据，实现量化管理，分级治理、规避
08 评估工作台	已结项	实现公司评估业务线上化，客户服务线上化，通过 APP 进行评估信息采集，客户服务成果标准化输入	评估服务线上化，提升客户服务体验，增强客户满意度
09 国检平台系统	已结项	打造行业内首个建筑工程质量评价信息化系统平台	为住建部、住建厅、住建局等客户提供质量评价信息化方案，评价留痕可溯源，风险决策可视化
10 资产安全管理系统	已结项	对于既有建筑资产，实现的一资一档、隐患管理、排查标准、风险预警为一体的安全管理系统	打造“安全管理一张屏，排查隐患可溯源”的数字化管理模式
11 数据 BI 系统	已结项	对评估业务数据的可视化排名分析，从集团，区域，城市，项目，质量问题等不同角度查看评估数据	为集团提供数据化管理工具，提高集团评估管理效率，提高集团工程质量安全管理水平



承担政府课题

深圳瑞捷工程咨询股份有限公司、深圳市建设科技促进中心共同承担的《装配式混凝土建筑项目质量及安全评价体系研究》已在 2023 年 3 月通过验收，并被评为深圳市工程建设科技示范项目。截止 2023 年底，公司承担的正在进行的课题仍有六项。

公司承担的正在进行的六项课题

课题名称	项目属性	项目类型	研究目的	研究价值及应用前景说明
01 基于隐患 - 事故级联故障模型及 BIM 模型的质量风控平台的研发	外部合作类项目	风险管理	(1) 根据风险案例库、项目全周期评估档案、行业安全事故数据、行业投诉数据等资源，系统分析事故成因机理； (2) 利用主题编码、失效模式与影响分析 (FMEA)、复杂网络、熵流模型等科学方法，建立事故预测模型，并通过“P-D-C-A”循环机制，不断优化预测模型，逐步提升预测准确性； (3) 最终实现投诉事件的科学、精准、动态、可追溯预测。	房地产行业已进入“下半场”，精细化管理将成为行业大趋势。对质量投诉事件的精准预测，实现项目质量可控将成为房企精细化管理的重要途径。因此，质量投诉事件的实时、精准预警的市场前景较大、预期效益较好。相关研究将助力公司数字化转型，拓展评估 + 大数据服务新赛道。
02 《广州市绿色居住建筑运营期保险体系构建及机制研究》	客户需求类课题 (平安)	绿色保险研发	(1) 围绕建筑使用运营阶段，研究制定适用于广州市绿色建筑运营阶段的保险产品方案； (2) 研究第三方风险管理机构在绿色建筑运营过程中的服务模式，过程监督和风险管理的方法； (3) 利用市场手段解决绿色建筑运营过程中出现的问题，构建良性运转的绿色建筑运营保险制度，增强相关主体之间责、权、利的互动关系； (4) 利用保险的风险防控机制，加强绿色建筑运行过程监督管理，提高绿色综合实施效果。	创新绿色建筑运营保险，驱动绿色建筑运行市场健康有序发展，将绿色建筑保险风险管理延伸至运行期，可以拓展潜在的工程保险服务行业市场。
03 基于工程保险的建设工程风险地图理论研究及可视化信息平台开发	国高项目	风险管理	依托瑞捷工程类保险风险管理服务大数据，结合 BIM 可视化技术、隐患分类理论、ECRS 方法、低代码开发平台等，实现风险问题主题编码、工程风险可视化、定位精细化等目的，为保险客户提供综合的风险管理驾驶舱，为工程保险行业核保、过程风险管理、保险产品迭代更新提供综合指导。	为工程保险行业搭建综合的风险管理驾驶舱。为工程核保、过程风险管理、保险理赔、保险产品迭代更新提供全面的技术指导。项目开发以 SAAS 化云端部署为目标。项目的开展，可助力公司工程 / 泛工程保险风控服务全面信息化，为公司数字化转型，拓展风控服务综合竞争力提供支撑。

课题名称	项目属性	项目类型	研究目的	研究价值及应用前景说明
04 广州市风险管理服务体系研究	外部委托	风控研发	(1) 开展 TIS 施工过程风险查勘，及时反馈在建项目施工过程动态，提供真实的工程情况，是为进一步规范项目管理，加强对项目风险的全面监控，提升在建项目质量水平； (2) 促使查勘的在建项目加强前期质量预控管理、过程严格跟踪管理，强化过程管控意识，规范施工过程质量，提升工程实体的整体质量水平，减少质量通病； (3) 标准化查勘流程，保证现场风险查勘的质量和含量，避免走马观花、流于形式的查勘方式，切实的反馈现场风险。同时保证内业资料的真实性、完整性、准确性。	通过建立基于工程质量潜在缺陷保险的风险管理服务体系，规范广州地区风险管理服务内容、流程等。彰显瑞捷风控实力，为瑞捷在广州地区赢单提供强有力的支撑。此外，服务体系的建立，可规范瑞捷的风控服务标准，为公司介入其它地区保险风控业务提供技术支持。
05 基于隐患 - 事故级联故障模型的项目质量评价研究	外部合作类项目 (瑞捷委托清华大学)	风险预测	基于瑞捷 IDI&TIS 业务开展收集到的风险数据，按工程项目保单涉及内容评价项目质量等级，作为理赔风险或经济损失预测的依据和基础。	对内：提升公司工程保险业务开展的科技化含量，指导过程风险管理，为公司风险地图项目开展提供理论基础； 对外：为保险客户提供量化预测模型，提供科学、精准的预测服务。增加保险客户粘性，大大增加外地市场开拓成功率。
06 住宅外立面风险预警模型研究	外部合作类项目 (瑞捷委托长沙理工大学)	风险预测	通过对住宅外墙脱落影响因素的研究，结合数据分析和预测模型，建立一种可靠的外墙脱落概率预测方法，为了有效预防和减少外墙脱落事故的发生以及为房屋安全提供更准确的风险减量和保险定价依据。	对内：指导过程风险管理，为公司风险地图项目开展提供理论基础； 对外： (1) 为保险客户提供量化预测模型，提供科学、精准的预测服务。增加保险客户粘性，大大增加外地市场开拓成功率； (2) 为外墙管理责任人做出及时、准确决策提供支持，减少外墙风险隐患。

研发实力认证

名称	性质	所有权 / 获奖人	认证机构
高新技术企业	国家级	深圳瑞捷	科技部
广东省工程技术研究中心 “广东省绿色建筑质量安全控制评估工程技术研究中心”	省级	深圳瑞捷	广东省科学技术厅
鲲鹏技术认证证书“瑞捷智慧工地工程管理 SaaS 平台 1.0”	公司级	深圳瑞捷	认证机构：华为云生态技术认证中心 测试机构：鲲鹏产业源头创新中心

第四节 知识产权保护

知识产权保护为企业的创新成果提供了有章可循有规可依的保护。深圳瑞捷严格遵守《专利法》《著作权法》《企业知识产权管理规范》等国家相关法律法规，建立专利激励制度等公司级的知识产权管理内部规章制度，有效地保护公司创新成果、规范了知识产权管理，进而提升了市场竞争力并降低了相关法律风险；在保护知识产权和避免侵犯他人权利方面，公司严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规。在项目启动之初，我们会进行专利信息的检索，以及在项目审核阶段进行知识产权的尽职调查，以主动识别并避免可能侵犯他人权利的行为；我们还会提前制定应对策略，以确保既保护了公司的知识产权，也避免了对他人权利的侵犯。

截至 2023 年，公司共参与制定国家标准 3 项，行业标准 1 项，团体标准 3 项；已获授权专利 2 项，深圳瑞捷及子公司已获软件著作权 34 项，发明及实用新型专利 84 项，涉及知识产权诉讼 0 项。

公司共参与制定国家标准

3 项

行业标准

1 项

团体标准

3 项

已获授权专利 **2** 项

软件著作权 **34** 项

实用新型专利 **84** 项

涉及知识产权诉讼 **0** 项

公司 2023 年已授权的软件著作权

序号	软件名称	版本号	登记号	证书号	获得方式
1	瑞捷智慧工地工程管理 SaaS 平台	1.0	2023SR0044546	软著登字第 10631717 号	自主研发
2	瑞捷质量安全线上监管服务平台	1.0	2023SR0044547	软著登字第 10631718 号	自主研发
3	瑞捷工程医院管理系统	V1.0	2023SR0208121	软著登字第 10795292 号	自主研发
4	瑞捷云平台	V1.0	2023SR0208126	软著登字第 10795297 号	自主研发
5	瑞捷保险风控项目管理系统	V1.0	2023SR0337898	软著登字第 10925069 号	自主研发
6	瑞捷评估小程序软件	V1.0	2023SR0337899	软著登字第 10925070 号	自主研发
7	瑞捷保险风控风险管理系统	V1.0	2023SR0337897	软著登字第 10925068 号	自主研发
8	瑞小安智慧工程管理平台	V1.0	2023SR0459942	软著登字第 11047113 号	自主研发
9	瑞捷数据 BI 系统	V1.0	2023SR0459998	软著登字第 11047169 号	自主研发
10	瑞捷保险风控风险查勘系统	V1.0	2023SR0946930	软著登字第 11534103 号	自主研发
11	瑞捷资产安全管理平台 (web 端)	V1.0	2023SR0990191	软著登字第 11577364 号	自主研发
12	瑞捷资产安全管理平台 (app 端)	V1.0	2023SR1192227	软著登字第 11779400 号	自主研发
13	建筑工程质量评价系统平台 (app 端)	V1.0	2023SR1345477	软著登字第 11932650 号	自主研发
14	建筑工程质量评价系统平台 (web 端)	V1.0	2023SR1344717	软著登字第 11931890 号	自主研发
15	工程考试小程序后台管理系统	V1.0	2023SR1576232	软著登字第 12163405 号	自主研发
16	瑞小安智慧工程 SAAS 运营平台	V1.0	2023SR1576152	软著登字第 12163325 号	自主研发
17	瑞捷工程考试小程序软件	V1.0	2023SR1674999	软著登字第 12262172 号	自主研发

第二十一章 积极履行社会责任

第一节 国家战略响应

2023年，是我国提出“一带一路”十周年之际。十年来，通过“一带一路”建设，中国与沿线国家共同打造利益共同体、责任共同体和命运共同体，推动构建了更加公正合理的国际政治经济新秩序。其中，通过加强基础设施互联互通，促进贸易、投资和经济融合，推动了区域合作和经济全球化。

深圳瑞捷积极响应国家战略，深度参与共建“一带一路”高质量发展，共享合作成果。通过加强与沿线国家的经贸合作，拓展国际市场，公司不仅实现了自身的可持续发展，更在推动区域经济一体化和构建人类命运共同体的伟大进程中，留下浓墨重彩的一笔。

深圳瑞捷以推动建设工程的高质量发展为己任，服务已经遍布国内32个省级自治区，甚至延伸到部分海外区

域。最近，公司在东南亚的印度尼西亚也迈出了新的步伐，与行业各方携手共进，推动“一带一路”建设迈向高质量发展的崭新阶段，共同致力于实现和平发展、互利共赢的合作目标。

2023年11月，公司海外组赴印尼西冷乐美包装印尼新工厂项目，开展全过程风险排查工作。而实际上，早在2017年，深圳瑞捷就依托技术优势进行了“一带一路”方面的业务布局。当年，公司向中马钦州产业园区提供第三方工程评估服务。目前，公司的业务主要集中在国内市场。未来，借助第三方全过程评估及驻场管理服务，深度服务国内外建筑工程项目，为推动“一带一路”高质量共建做出更多贡献。

乐美包装运维风险排查项目

乐美包装印尼新工厂项目风险排查工作，标志着瑞捷在海外服务领域取得新突破。排查工作由地产事业中心专项事业部总监带队，抽调各专业专家共同组成工作组，排查现场各个维度的风险。其中包括安全文明、基础工程、土建/精装质量、钢结构工程、机电工程、管理行为等，并出具风险清单及报告。通过全过程风险排查，客户可清晰掌握项目风险实况，项目方也可结合工作组列出的问题清单和改进建议，以进一步保障现场施工安全和工程质量，为项目品质赋能。



乐美包装印尼新工厂项目风险排查工作

瑞捷海外刚果金旧改项目

北京时间2023年11月23日晚，随着瑞捷海外刚果金-某客户旧改项目驻场工程师抵达非洲项目所在地，标志着瑞捷首次非洲海外驻场项目顺利启动，为公司的战略发展做出了重要贡献。该项目的成功实施是公司跟随优质客户拓展跨国市场战略目标的重要里程碑，证明了公司战略的正确性和可操作性。

以客户为中心，以价值为导向，引导各领域优质客户成为公司的战略合作伙伴。与优质客户合作，进入非洲市场，打开国际市场，为瑞捷未来在跨国市场的发展提供了重要契机，有助于扩大国际业务版图，提升品牌知名度和市场份额。



驻场工程师抵达项目现场

第二节 履行公益责任

深圳瑞捷深知，企业的发展壮大离不开社会的支持和信任，只有以一颗赤诚之心回馈社会，企业才能走向长远。多年来，公司始终怀着感恩之心，坚持履行公益责任，用实际行动回报社会，用公益之心传递温暖与关爱。

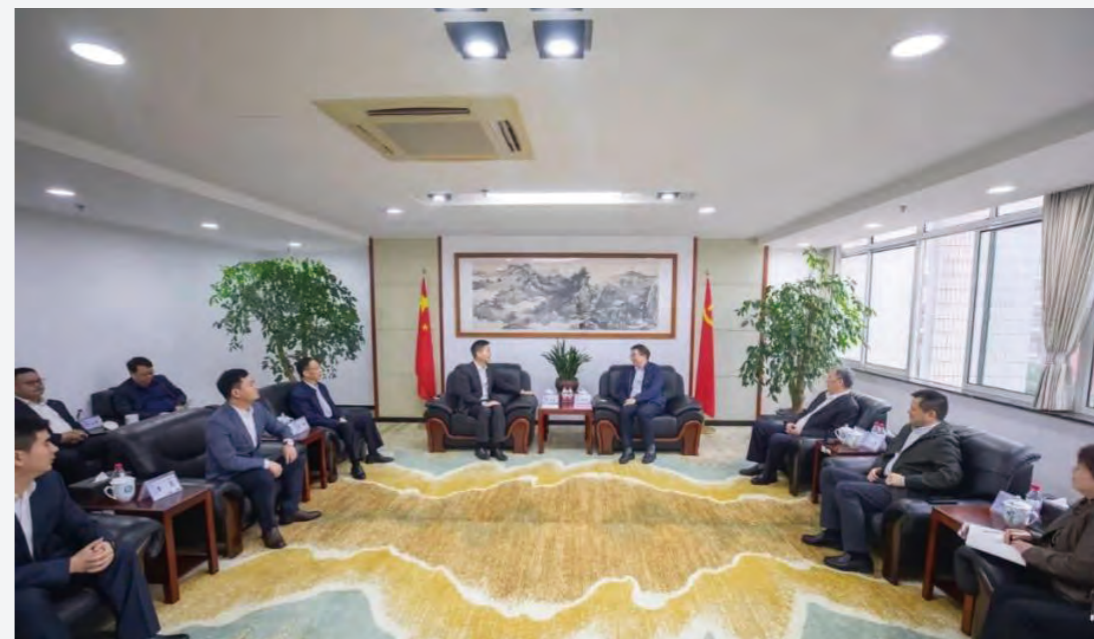
2023年10月7日，深圳瑞捷与长沙理工大学举行了校企交流会。本次会议上，双方就高素质人才培养、专业人才引进以及合作共建等方面进行了友好交流。为促进学校高质量发展，彰显企业社会责任，深圳瑞捷在长沙理工大学捐赠设立瑞捷奖学金。长期来看，这种捐赠不仅能够培养出更多优秀的人才，回馈社会，还能激励更多企业和个人参与到公益事业中来，形成良好的社会公益氛围，共同推动社会的进步和发展。企业与学校之间的这种合作，是一种互利共赢的社会责任实践。



公司创始人范文宏先生感恩并回馈母校，为中欧商学院提供50万元人民币捐赠，助力中欧商学院深圳院区建设。中欧商学院B12讨论室命名为“深圳瑞捷讨论室”。此次捐赠，亦为深圳瑞捷与中欧商学院的校企合作拓宽新的方向。



深圳瑞捷与长沙理工大学捐赠奖学金协议签约仪式



深圳瑞捷与长沙理工大学举行了校企交流会

ESG 关键绩效表

关键治理绩效

指标	2023 年数据	单位
董事会召开次数	6	次
董事会成员出席率	100	%
开展审计项目数	8	次
供应商审核覆盖率	100	%

关键经济绩效

指标	2023 年数据	2022 年数据	2021 年数据	单位
营业收入	49130.82	57,182.76	77,821.21	万元
营业收入同比增长率	-14.08	-26.52	35.89	%
归属于上市公司股东的净利润(元)	4,086.64	1,567.85	11,913.81	万元
资产总计	155,711.39	165,077.91	161,390.60	万元
税金及附加	290.62	308.69	417.53	万元
研发费用	2,908.91	3054.07	3437.79	万元

环境项绩效表

指标	2023 年	单位
汽油	2.62	吨
直接能源消耗	3.86	吨标准煤
外购电力	174,267.00	千瓦时
间接能源消耗	21.42	吨标准煤
全年能源消耗总量	25.27	吨标准煤
全年能源消耗强度	0.0005	吨标准煤 / 万元营收
直接排放 (范畴一)	7.97	tCO ₂ e
间接排放 (范畴二)	99.38	tCO ₂ e
温室气体排放总量	107.36	tCO ₂ e
温室气体排放强度	0.0022	tCO ₂ e / 万元营收
用水量	101	立方米
用水强度	0.0021	立方米 / 万元营收

注：1. 环境绩效统计范围主要涉及深圳（总部）；

2. 公司的能源使用类型主要包括外购电力和商务车汽油；

3. 能耗数据依据《综合能耗计算通则》(GB/T 2589-2020) 中的相关数据计算得到；

4. 范围一温室气体排放数据的计算是依据国家发展改革委办公厅发布的《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南(试行)》，范围二指公司消耗外购电力等间接造成的温室气体排放，温室气体排放数据计算方法为 2023 年公司实际购买的电量 * 生态环境部公布的排放因子。

关键社会绩效

雇佣

在岗员工分类		2023年	单位
按用工形式划分	正式员工	1548	人
	劳务派遣	11	人
	实习员工	17	人
按性别划分	男员工	1416	人
	女员工	160	人
	女员工比例	10.15	%
按年龄划分	30及以下	895	人
	31-50	671	人
	51及以上	10	人
按职级划分	高级管理层	5	人
	中级管理层	42	人
	普通员工	1529	人
按专业划分	生产人员	1244	人
	行政人员	54	人
	财务人员	22	人
	销售人员	50	人
	技术人员	97	人
	决策层人员	7	人
	生产支持	102	人
按地区划分	中国内地员工	1574	人
	中国港澳台地区员工	1	人
	海外员工	1	人
按民族划分	汉族员工	1489	人
	少数民族员工	87	人
按学历划分	少数民族员工比例	5.52	%
	中专及以下	16	人
	本、专科	1526	人
	硕士及以上	34	人
在岗员工总数		1576	人
报告期内新进员工数		492	人
劳动合同覆盖率		100	%
报告期内享受产假女员工人数		14	人
女员工产假期满返岗率		100	%

雇员流失率

员工流失分类		2023年	单位
按性别划分	男员工	24.28	%
	女员工	28.25	%
按年龄划分	30及以下	26.40	%
	31-50	22.52	%
按职级划分	51及以上	9.09	%
	高级管理层	0	%
按地区划分	中级管理层	14.29	%
	普通员工	25.01	%
	中国大陆员工	24.73	%
按学历划分	中国港澳台地区员工	0	%
	海外员工	0	%
	中专及以下	23.81	%
	本、专科	24.57	%
	硕士及以上	30.61	%
雇员总流失率		24.7	%

薪酬福利

分类	2023年	单位
正式员工五险一金覆盖率	100	%
员工商业保险覆盖率	100	%
瑞捷爱心基金会参会人数	546	人
爱心资助和慰问人次	165	人
资助和慰问金额共计	231027.03	元
为员工申请深圳人才房数量	13	套
提供心理关怀行为人次	1110	人
文体活动场次	111	场
文体活动累计参与人次	7523	人
限制性股票授予的激励对象	123	人
第一期事业合伙人持股计划	15	人

培训

分类	2023 年	单位
培训总投入金额	96,000.00	元
培训课程数量	139	场
为员工提供培训的总时长	226206.75	小时
人均培训时长	143.53	小时
员工培训覆盖率	100	%
每百万营收员工培训投入	195.40	元 / 百万元

绩效考核

分类	2023 年	单位
按性别划分	男员工	100 %
	女员工	100 %
按职级划分	高级管理人员	100 %
	中层管理人员	100 %
	基层员工	100 %
绩效考核开展次数	13	次

职业健康与安全生产

分类	2023 年	单位
为员工提供职业健康安全培训总时长	3154	小时
相关岗位员工劳动防护用品发放覆盖率	100	%
应急演练次数	1	人
工伤人数	0	次
办公室安全事故	0	次

产品质量与客户服务

分类	2023 年	单位
开展质量管理专题培训场次	36	场
质量管理培训课程时长	42.5	小时
参与质量管理专题培训人次	1804	人
合同履约率	100	%
如期交付率	100	%
客户等相关方投诉	0	次
项目优良率	≥ 90	%
客户满意度	95.8	%

研发创新

分类	2023 年	单位
研发投入资金	29,089,102.19	元
研发投入占营收比	5.92	%
研发人员数量	97	人
研发人员占比	6.15	%
有效专利总数	33	件
每百万营收有效专利数	0.0672	件 / 每百万元
软件著作权总数	83	件
每百万营收有效专利数	0.1689	件 / 每百万元

信息安全与隐私保护

分类	2023 年	单位
信息安全事故	0	起

注： 1. 产假期满返岗率 = 产假结束后返岗的员工总数 / 产假结束后应返岗的员工总数
 2. 流失率的计算方采用报告期内流失人数 / (期末总人数 + 报告期内流失人数)
 3. 为员工提供培训的总时长 = Σ (课程时长 * 该课程参与人数)
 4. 公司开展绩效考核为月度 12 次及年度 1 次
 5. 须发放劳动防护用品的相关岗位员工分类为生产人员
 6. 公司的有效专利包括有效发明专利和有效实用新型专利

深圳证券交易所披露指标索引

《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》(第九章)披露项

章节	内容	位置
9.1	追求经济效益、保护股东利益	P62/63、P70
	积极保护债权人和职工的合法权益	P140-143、P165
	诚信对待供应商、客户和消费者	P104-111、P185-189
	践行绿色发展理念	P120-124
	积极从事环境保护、社区建设等公益事业	P128-131、P210
9.2	遵循自愿、公平、等价有偿、诚实信用的原则，遵守社会公德、商业道德	P82-91
	不得依靠夸大宣传、虚假广告等不当方式牟利	P188
	不得通过贿赂、走私等非法活动牟取不正当利益	P84-101
	不得侵犯他人的商标权、专利权和著作权等知识产权	P206
	不得从事不正当竞争	P82-96
9.3	商业伦理准则	P82-101
	员工保障计划及职业发展支持计划	P144-164
	合理利用资源及有效保护环境的技术投入及研发计划	P128-135
	社会发展资助计划	P33、P210
9.4	披露社会责任报告（“深证100”样本公司应当在年度报告披露的同时披露公司履行社会责任的报告）	已披露
9.5	积极回报股东	P153
9.6	在追求股东利益最大化的同时兼顾债权人的利益	P62
9.7	建立职工董事、职工监事选任制度	P52
	支持工会依法开展工作；通过职工代表大会、工会会议等民主形式听取职工的意见	P165

章节	内容	位置
9.8	遵守环境保护法律法规与行业标准；	P114
	制订执行公司环境保护计划；	P115-119
	高效使用能源、水资源、原材料等自然资源；	P122
	合规处置污染物；	P119
	建设运行有效的污染防治设施；	P128-130
9.9	保障供应链环境安全；	P109
	公司环境保护方针、年度环境保护目标及成效	P114-118
	公司年度资源消耗总量	P121
9.10	公司环保投资和环境技术开发情况	P124-135
	公司在生产过程中产生的废物的处理、处置情况，废弃产品的回收、综合利用情况	P119
9.11	定期指派专人检查环境保护政策的实施情况，对不符合公司环境保护政策的行为应当予以纠正，并采取相应补救措施。	P116
9.12	属于环境保护部门公布的重点排污单位的上市公司或者其重要子公司，应当根据法律法规和本所相关规定在年度报告中披露相关环境信息	不适用
9.13	遵守产品安全法律法规与行业标准；	P168
	建立产品质量安全保障机制与产品安全事故应急方案；	P172
9.14	建立员工聘用解雇、薪酬福利、社会保险、工作时间等管理制度及违规处理措施	P146-149
	建立防范职业性危害的工作环境及配套安全措施；	P170-171
9.15	开展必要的员工知识和职业技能培训	P160-163
	严格遵守科学伦理规范，尊重科学精神，恪守应有的价值观念、社会责任和行为规范，发挥科学技术的正面效应；	P198
	主动接受政府部门和监管机关的监督和检查，关注社会公众及媒体对公司的评论	P62-63

GRI 披露指标索引

GRI 标准	披露项	位置
GRI 2: 一般披露 2021	2-1 组织详细情况	P14-23
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	P4-5
	2-3 报告期、报告频率和联系人	P4-5
	2-4 信息重述	不适用
	2-5 外部鉴证	不适用
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	P14-17、P104-111
	2-7 员工	P141
	2-8 员工之外的工作者	P141
	2-9 管治架构和构成	P51
	2-10 最高治理机构的提名和遴选	P52-57
	2-11 最高治理机构主席	P52
	2-12 在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	P54-55
	2-13 为管理影响的责任授权	P56
	2-14 最高治理机构在可持续发展报告中的作用	P4-5
	2-15 利益冲突	P62-63
	2-16 关键问题的沟通	P76-79
	2-17 最高治理机构的共同知识	P56
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	不适用
	2-19 薪酬政策	P146
	2-20 确定薪酬的程序	P146
	2-21 年度总薪酬比率	P215
	2-22 关于可持续发展战略的声明	P8-11
	2-23 政策承诺	P30-37
	2-24 融合政策承诺	P30-37
	2-25 补救负面影响的程序	P76-79、P117、P172-173
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	P76-79
	2-27 遵守法律法规	P58-61
	2-28 协会的成员资格	P24-27
	2-29 利益相关方参与的方法	P76-77

GRI 标准	披露项	位置
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	P78-79
	3-2 实质性议题列表	P78
	3-3 实质性议题的管理	P78
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1 直接产生和分配的经济价值	P212
	201-2 气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	P124-125
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	P146
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	P134-135
	203-2 重大间接经济影响	P32-34、P210-211
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已经进行腐败风险评估的运营点	P82-91
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	P92-96
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	P100-101
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	P100-101
GRI 207: 税收 2019	207-1 税务方针	P65
	207-2 税收治理、控制和风险管理	P65
	207-3 利益相关方参与和管理与税收有关的问题	P65
	207-4 国别报告	不适用
GRI 301: 物料 2016	301-3 再生产品及其包装材料	P130
GRI 302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	P121
	302-2 组织外部的能源消耗量	P121
	302-3 能源强度	P121
	302-4 减少能源消耗	P122
	302-5 产品和服务的能源需求下降	P130
GRI 303: 水资源和污水 2018	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	不适用
	303-2 管理与排水相关的影响	不适用
	303-3 取水	不适用
	303-4 排水	不适用
	303-5 耗水	不适用

GRI 标准	披露项	位置
GRI 304: 生物多样性 2016	304-1 组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	不适用
	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	P124
GRI 305: 排放 2016	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	P124
	305-4 温室气体排放强度	P124
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大气体排放	不适用
GRI 306: 废弃物 2020	306-3 产生的废弃物	P119
GRI 308: 供应商环境评估 2016	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	P109
	308-2 供应链中的负面环境影响以及采取的行动	P111
GRI 401: 雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	P141
	401-2 提供给全职工工（不包括临时或兼职员工）的福利	P147-149
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	P168
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	P170
	403-5 工作者职业健康安全培训	P174-177
	403-6 促进工作者健康	P150
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	P170
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	P216
	403-9 工伤	P216

GRI 标准	披露项	位置
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	P162
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	P164
GRI 405: 多元性与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	P143
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016	407-1 结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营点和供应商	P150、P165
GRI 408: 童工 (2016)	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	P143
GRI 409: 强迫或强制劳动 (2016)	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	P143
GRI 410: 安保实践 (2016)	410-1 接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员	不适用
GRI 411: 原住民权利 2016	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	不适用
GRI 413: 当地社区 2016	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	P35
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	不适用
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	P109
GRI 416: 客户健康与安全 2016	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	P180-191
GRI 417: 营销与标识 2016	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	P188
GRI 418: 客户隐私 2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	P188